

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui Kedudukan Hukum Pasal 3 Ayat (8) Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Terhadap Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam putusan Mahkamah Agung Nomor: 733 K/Pdt.Sus-PHI/2015 dan untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara Pengadilan Hubungan Industrial terkait adanya tuntutan dari pekerja/buruh yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja ("Penggugat") dari PT. Multi Structure ("Tergugat"), bahwa Penggugat menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dikarenakan Tergugat memutus hubungan kerja dikarenakan kontrak kerjanya sudah berakhir, dimana Penggugat yang bekerja Pada Perusahaan Tergugat yang beroperasi di Duri sebagai Kontraktor PT. Chevron Pacific Indonesia (PT CPI). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*), pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*), yang bersifat deskriptif analitis, karena dalam penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan atau menggambarkan dan memaparkan mengenai kedudukan hukum pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 terhadap pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan, data diperoleh dari data sekunder dan dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif. Hasil Penelitian ini menerangkan bahwa 1). Adanya kekeliruan keputusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 15/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Pbr dalam penerapan hukum terhadap pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan di dalam putusannya tidak mempertimbangkan sama sekali adanya ketentuan pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 yang merupakan peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat, meski Tergugat/Pemohon Kasasi telah mengajukan jawaban gugatan dengan memuat ketentuan pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004. 2).Bahwa dalam Putusan MA Nomor 733 K/PDT.SUS-PHI/2015 Berdasarkan uraian dan analisa pertimbangan hakim mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang mengatur pengabaian waktu jeda *a quo* telah sesuai dengan ketentuan pasal 3 ayat (8) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 sehingga ketentuan jeda 30 (tiga puluh) hari atau lebih sebagaimana dimaksud ketentuan pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan jo. pasal 3 ayat (6) Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun tidak berlaku, maka terbukti tidak ada pelanggaran PKWT sehingga PKWT sah secara hukum.