1. **PENDAHULUAN**

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 56 ayat (2) dan pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiun), uang pesangon di saat pemutusan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah, tidak ada jaminan kerja adanya PHK, dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari PKWT menjadi PKWTT. Perlindungan upah diatur dalam pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meyebutkan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusia”.

Perlindungan upah dalam Undang-Undang tersebut sebagaian besar haknya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat, sedangkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 10 Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 yang menyatakan :

“Untuk pekerja-pekerja tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu tertentu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja hari lepas.”

Pelindungan tenaga kerja yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja. Selama dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada beberapa faktor yang memicu maraknya perselisihan ketenagakerjaan. Faktor yang memicu perselisihan ketenagakerjaan ini berupa ketidak jelasan masalah kontrak kerja khususnya bagi pekerja lepas. Untuk mengatasi perselisihan tersebut seharusnya tiap perusahaan membuat kesepakatan dengan pekerja musiman yang tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jadi dalam hal ini, masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak akan terjadi apabila pihak perusahaan membuat kesepakatan kerja bersama.

Oleh karena itu pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan PKWT yang di tandatangani pada tanggal 21 juni 2004. Dalam pasal 3 Kepmen itu dijelaskan PKWT untuk pekerja sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaianya paling lama tiga tahun. Peraturan itu juga mengatur sistem PKWT untuk pekerja yang bersifat musiman dan PKWTT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.

Permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini adalah : 1) Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Multi Bangun Abadi ?, 2) Apa saja hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan solusi untuk mengatasinya pada PT. Multi Bangun Abadi ?

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk: 1) mengetahui serta menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Multi Bangun Abadi. 2) Mengetahui serta menganalisis hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan solusi untuk mengatasinya pada PT. Multi Bangun Abadi.

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Secara teoritis manfaat penelitian yaitu untuk pengembangan ilmu hukum perdata dan khususnya hukum ketenagakerjaan. 2) Secara praktis manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan data dan informasi tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Multi Bangun Abadi.

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum *Normatif Empiris.* Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian doktrinal adalah penelitian yang menggunakan sumber bahan kepustakaan.[[1]](#footnote-2) Sedangkan penelitian empiris adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti data primer.[[2]](#footnote-3) Dengan demikian metode ini dimaksud untuk menelaah pelaksanaan pelaksanaan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Multi Bangun Abadi.Pendekatan yang digunakan untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini adalah pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), dan pendekatan sosiologis.

1. **PEMBAHASAN**
2. **Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Multi Bangun Abadi**

Menurut Imam Soepomo perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.[[3]](#footnote-4)

Pada dasarnya penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi, yaitu diatur dalam Pasal 3 Kepmen No./100/MEN/VI/2004 tentang kententuan Pelaksanan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), bahwa penerimaan pekerja di perusahaan merupakan hak dari Perusahaan, oleh karena itu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, untuk dapat diterima menjadi pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari wawancara dengan responden bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi, merupakan golongan pekerja tidak tetap. Hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya masa pecobaan kerja.[[4]](#footnote-5) Sehingga perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi sudah sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan. Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, demikian halnya perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT. Multi Bangun Abadi, dalam hal perjanjian kerja dilakukan oleh calon pekerja sebagai pihak pekerja dan perusahaan dalam hal ini adalah PT. Multi Bangun Abadi merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat oleh sepihak (perusahaan), tapi pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum menandatangani perjanjian kerja tersebut.

Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Multi Bangun Abadi dengan pekerjaadalah perjanjian secara tertulis. Perjanjian tertulis adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan. Perjanjian kerja (kontrak) ini dibuat yang proses awalnya melalui sebuah perbincangan secara lisan dahulu antara kedua belah pihak yang kemudian dilanjutkan dengan pembuatan surat perjanjian kerja (kontrak) antara keduanya secara tertulis.[[5]](#footnote-6)

Adapun tujuan dibuatnya perjanjian kerja atau surat kontrak tersebut adalah :[[6]](#footnote-7) 1) Untuk mengikat kedua belah pihak apabila dikemudian hari terjadi penyimpangan-penyimpangan dari ketentuan kontrak yang telah di buat. 2) Untuk dijadikan alat bukti bagi para pihak bahwa apa yang tertulis dalam perjanjian (kontrak) adalah menjadi tujuan dan keinginan para pihak.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat antara PT. Multi Bangun Abadi dengan tenaga kerja sifatnya tertulis artinya perjanjian kerja waktu tertentu itu ada sejak adanya ikatan sepakat dalam artinya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja dengan demikian dengan adanya kata sepakat merupakan sahnya suatu kontrak. Adapun isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi memuat:[[7]](#footnote-8) 1) Identitas para pihak (Nama, yang diwakili oleh, jabatan, jenis kelamin, alamat). 2) Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja untuk waktu tertentu). 3) Jabatan atau jenis pekerjaan. 4) Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu. 5) Besarnya upah dan cara pembayaran. 6) Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Berdasarkan pasal 54 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat : 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha. 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja atau buruh. 3) Jabatan atau jenis pekerjaan. 4) Tempat pekerjaan. 5) Besarnya upah dan cara pembayaran. 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh. 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat ketentuan-ketentuan dalam Kepmen Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pasal 59 ayat (3) undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“Dalam membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batasnya 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang dan diperbaruhi untuk satu kali saja karena suatu hal yang tertentu. Perpanjang tersebut hanya dapat dilakukan 1 (satu) tahun kesepakatan kerja waktu tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun. “

Hubungan kerja yang ada di PT. Multi Bangun Abadi juga berpedoman pada Kepmen Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pasal 59 ayat (3) undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja tersebut berupa hubungan industrial, yang bertujuan untuk memajukan perusahaan baik itu oleh pekerja yang berstatus tetap maupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan saling bekerja sama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Indrie Rachyuni (Act. Manager HRD & GA di PT. Multi Bangun Abadi), pada tanggal 20 Oktober 2015, selama penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi sebagai berikut :[[8]](#footnote-9) 1) Identitas para pihak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi. 2) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. 3) Tempat kerja. 4) Pihak pertama memberikan jadwal kerja. 5) Pihak pertama memberikan upah.

Dalam Pasal 4 dan Pasal 5 perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi apabila pekerja tidak dapat masuk bekerja maka berlaku aturan sebagai berikut :[[9]](#footnote-10) 1) Apabila Pihak Kedua tidak masuk kerja karena sakit, maka harus dibuktikan dengan surat dokter yang dapat dipertanggung jawabkan. 2) Jika pekerja dijadwalakan untuk bekerja pada shift tertentu tetapi tidak masuk kerja pada shift tersebut, maka pekerja telah melanggar ketentuan dalam kontrak ini dan dapat dikenai sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan. 3) Untuk izin meninggalkan tempat kerja dan izin datang terlambat hanya dapat diberikan maksimum selama 3 (tiga) jam kerja, sebelum dan atau sesudah itu harus bekerja seperti biasa.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Multi Bangun Abadi dengan tenaga kerja akan berakhir apabila pekerja mengundurkan diri di PT. Multi Bangun Abadi sebelum jangka waktu tersebut berakhir, dan pihak kedua (pekerja) wajib memberikan ganti rugi/penalti kepada pihak pertama sebesar 1 bulan upah/gaji. Pengajuan permohonan untuk mengundurkan diri ini harus dibuat secara tertulis dan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini pihak kedua yang mengundurkan diri lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka pihak pertama tidak akan membayar upah/gaji kepada pihak kedua terhadap pekerjaan yang belum dilakukan oleh pihak kedua meskipun jangka waktu perjanjia kerja belum berakhir.[[10]](#footnote-11)

Dalam Pasal 6 perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi terdapat sanksi yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yaitu apabila :[[11]](#footnote-12) 1) Dalam hal pekerja menolak untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diadakan perusahaan maka pekerja bersedia mengundurkan diri dari perusahaan. 2) Tindakan pelanggaran disiplin diambil terhadap pekerja yang melanggar pertauran tata tertib kerja dan standar operation prosedur (SOP) yang berlaku. Tindakan pelanggaran disiplin dapat dilakukan dalam bentuk teguran lisan/tulisan, surat peringatan atau pemutusan hubungan kerja. 3) Pekerja yang karena kelalaian atau karena kesalahannya mengakibatkan kerugian bagi perusahaan akan dikenakan sanksi/denda untuk membayar kerugian perusahaan yang besranya ditentukan oleh pertauran perusahaan yang berlaku atau pemutusan hubungan kerja.

Adapun kewajiban pekerja (karyawan) berdasarkan Pasal 7 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Multi Bangun Abadi sebagai berikut:[[12]](#footnote-13) 1) Pekerja wajib tunduk pada pertauran-peraturan kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan pelanggan di Lokasi Kerja dan atau atas pekerja baik secara tertulis atau lisan. 2) Pekerja berjanji merahasiakan semua keterangan-keterangan yang diperoleh selama bekerja dan tidak boleh memberikan keterangan pada pihak lain tanpa persetujuan pimpinan. 3) Selama masih dalam masa kontrak kerja dengan perusahaan, pekerja tidak dibenarkan untuk mengikatkan diri dalam hubungan kerja dengan perusahnaan lain. 4) Pekerja wajib mengembalikan semua dokumen, perlengkapan, dan perlatan kerja yang diberikan pada saat mengakhiri perjanjian kerja ini.

Jadi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi sudah sejalan dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang artinya sudah dilakukan dengan baik, kesesuain ini bisa kita lihat dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak ada masa percobaan di PT. Multi Bangun Abadi dan secara pengupahan dan cara pembayaranya hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Tahun 2003 berarti PT. Multi Bangun Abadi membuat Perjanjian kerja waktu tertentu sudah sah demi hukum. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi dibuat rangkap 2 (dua), masing-masing untuk pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi ini sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

1. **Hambatan-Hambatan Yang Timbul Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusi Untuk Mengatasinya Pada PT. Multi Bangun Abadi**

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi tidak mempunyai hambatan yang serius. Dari hasil wawancara dengan pekerja/karyawan di PT. Multi Bangun Abadi terdapat hambatan yaitu ketika masa kontrak tenaga kerja sudah habis dan ingin diperpanjang lagi, pekerja yang mempunyai kemampuan di bidang pekerjaannya ingin di pekerjakan langsung sebagai pekerja tetap di PT. Multi Bangun Abadi, akan tetapi karena Undang-Undang berkehendak lain maka hal ini tidak bisa dilakukan.[[13]](#footnote-14)

Hambatan lainnya adalah wanprestasi yang dilakukan oleh pihak PT. Multi Bangun Abadi yaitu tidak dibayarkannya uang lembur, padahal sudah jelas di dalam perjanjian kerja yang sudah di tanda tangani bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja dianggap sebagai lembur dan berhak mendapatkan upah lenbur.[[14]](#footnote-15)

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (10) UU Arbitrase dan APS, Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.[[15]](#footnote-16)

Menurut penelitian penulis, dari hasil wawancara dengan Ibu Indrie Rachyuni (Act. Manager HRD & GA di PT. Multi Bangun Abadi), pada tanggal 20 Oktober 2015, pola penyelesaian sengketa antara pihak PT. Multi Bangun Abadi dengan pihak pekerja dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu Bipartit dan Tripartit. Bipartit dilakukan secara musyawarah dan tripartit dilakukan dengan adanya pihak ke 3 yaitu Dinaskertrans. Dari hasil penelitian penulis PT. Multi Bangun Abadi belum pernah melakukan penyelesaian di Dinaskertrans. Penyelesaianya hanya dilakukan secara bipartit antara perusahaan dengan tenaga kerja dengan cara musyawarah. Musyawarah tersebut akan membahas tentang penyelesaian permasalahan yang terjadi antara kedua belah pihak secara kekeluargaan.[[16]](#footnote-17)

Dalam hal penyelesaian permasalahan diantara PT. Multi Bangun Abadi dengan pihak pekerja dalam prakteknya, apabila diselesaikan dengan musyawarah mufakat maka caranya adalah keduabelah pihak secara kekeluargaan mencari solusi dengan sikap [rendah hati](http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Rendah_hati&action=edit&redlink=1) untuk mencari jalan keluar guna mengambil keputusan bersama dalam penyelesaian permasalahan yang ada. Dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut kepentingan PT. Multi Bangun Abadi maupun pihak pekerja tersebut, dengan musyawarah mufakat ini akan mudah mendapatkan solusi yang terbaik untuk kepentingan bersama dan tercapai kesepakatan yang memuaskan keduabelah pihak.[[17]](#footnote-18)

Jadi penyelesaian masalah di PT. Multi Bangun Abadijuga sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 136 ayat 1 dan 2 menyebutkan bahwa :

“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.”

**III. PENUTUP**

1. **Simpulan.**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan, yaitu: 1. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kesesuaian ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak dan dalam tahap pelaksanaan kontrak tersebut disusun materi-materi perjanjian yang berisi bentuk perjanjian, hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan cara pembayaranya. Hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2 UU No 13 Tahun 2003. Jadi berarti isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi telah sah menurut hukum. 2. Hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multi Bangun Abadi adalah tidak dibayarkannya upah lembur oleh PT. Multi Bangun Abadi dan saat masa kontrak/perjanjian kerja habis, pekerja yang memiliki kemampuan bekerja di bidangnya ingin langsung dipekerjakan sebagai pekerja tetap di PT. Multi Bangun Abadi. Sedangkan hambatan berupa masalah masa kontrak yang sudah habis dan ingin di perpanjang lagi harus dilihat ketentuan pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 Ayat 6 yang berbunyi : Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu 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. Adapun solusi yang diberikan di PT. Multi Bangun Abadi adalah pekerja tersebut di berhentikan satu bulan sehabis itu di panggil kembali oleh PT. Multi Bangun Abadi untuk bekerja. Adapun cara penyelesaian masalah di PT. Multi Bangun Abadi adalah secara musyawarah mufakat.

1. **Saran.**

Setelah memberikan kesimpulan, disini penyusun ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut; 1) Pengaturan dan kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat sangatlah perlu diarahkan untuk menciptakan hubungan industrial yang semakin harmonis. Dalam hal ini PT. Multi Bangun Abadi wajib memberikan informasi tentang pelaksanaan isi kontrak kepada tenaga kerja baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu perjanjian kerja. 2) Apabila terjadi perselisihan antara PT. Multi Bangun Abadi dengan pekerja waktu tertentu mengenai pekerja yang sudah habis masa kontrak dan masih bisa diperpanjang lagi yang ingin bekerja lagi di PT. Multi Bangun Abadi harus secara cepat diselesaikan secara musyawarah mufakat agar produktivitas kerja selalu terjaga dan harmonis.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **BUKU-BUKU**

Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet.6, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.118

Lalu Husni. *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Grafindo Persada, Mataram, 2003*,* hal. 40

Rachmadi Usman**,** *Mediasi di Pengadilan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm.8

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm.14

1. **PERUNDANG-UNDANGAN**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW).

Indonesia, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia, Kepmen No./100/MEN/VI/2004 Tentang Kententuan Pelaksanan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

1. Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet.6, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.118 [↑](#footnote-ref-2)
2. Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm.14 [↑](#footnote-ref-3)
3. Lalu Husni. *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Grafindo Persada, Mataram, 2003*,* hal. 40 [↑](#footnote-ref-4)
4. Hasil wawancara dengan Ismu Ramdhani, Indra Bangsawan, dan Taufik (Pekerja Waktu Tertentu di PT. Multi Bangun Abadi), pada tanggal 21 Oktober 2015. [↑](#footnote-ref-5)
5. Hasil wawancara dengan Taufik (Pekerja Waktu Tertentu di PT. Multi Bangun Abadi), pada tanggal 21 Oktober 2015. [↑](#footnote-ref-6)
6. Hasil wawancara dengan Ibu Indrie Rachyuni (Act. Manager HRD & GA di PT. Multi Bangun Abadi), pada tanggal 20 Oktober 2015. [↑](#footnote-ref-7)
7. Data Primer Diolah [↑](#footnote-ref-8)
8. Hasil wawancara dengan Ibu Indrie Rachyuni (Act. Manager HRD & GA di PT. Multi Bangun Abadi), pada tanggal 20 Oktober 2015. [↑](#footnote-ref-9)
9. Data Primer Diolah [↑](#footnote-ref-10)
10. Data Primer Diolah [↑](#footnote-ref-11)
11. Data Primer Diolah [↑](#footnote-ref-12)
12. Data Primer Diolah [↑](#footnote-ref-13)
13. Hasil wawancara dengan Ismu Ramdhani & Indra Bangsawan, Taufik (Pekerja Waktu Tertentu di PT. Multi Bangun Abadi), pada tanggal 15 Oktober 2015. [↑](#footnote-ref-14)
14. *Ibid* [↑](#footnote-ref-15)
15. Rachmadi Usman**,** *Mediasi di Pengadilan*. Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm.8 [↑](#footnote-ref-16)
16. Hasil wawancara dengan Ibu Indrie Rachyuni (Act. Manager HRD & GA di PT. Multi Bangun Abadi), pada tanggal 20 Oktober 2015. [↑](#footnote-ref-17)
17. *Ibid* [↑](#footnote-ref-18)