

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sudah menjadi kodratnya manusia diharuskan untuk berusaha, bekerja mau tidak mau harus dilakukan untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan hidup yang tidak bisa dihindari. Lajunya pertumbuhan ekonomi memaksa manusia untuk mencari pekerjaan sehingga secara langsung berdampak pada persaingan untuk mencari pekerjaan.

Persaingan mendapatkan pekerjaan membuat pekerja menerima pekerjaan tanpa harus memedulikan sistem hubungan kerja, sehingga nantinya menjadikan pekerja kontrak tidak mendapatkan kepastian hukum. Pekerja kontrak yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam implementasinya menimbulkan multi tafsir yang cenderung dilanggar oleh pengusaha. Berikut beberapa contoh terjadinya pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT):

- a. Pekerja di PT BTU memiliki pengalaman bekerja selama 5 tahun secara terus menerus dengan status tetap sebagai pekerja kontrak, tanpa ada perubahan status menjadi pekerja tetap selama periode tersebut.
- b. Terdapat pekerja yang bekerja selama 7 tahun yang setiap tahunnya harus membuat kontrak baru agar bisa tetap bekerja.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> “Karena buta hukum 10 tahun berstatus karyawan kontrak” dalam <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt50614533ef589/karena-buta-hukum,-10-tahun-berstatus-karyawan-kontrak> diakses pada tanggal 23 februari 2014 pukul 21.00 WIB.

- c. Terdapat pekerja yang bekerja selama lebih dari 10 tahun hanya sebagai pekerja kontrak, dan apakah upaya hukum untuk melakukan penuntutan hak apabila kontrak diputus suatu saat.<sup>2</sup>

Berdasarkan contoh di atas terlihat gambaran bahwa “ketidakpastian, ketertindasan, dan ketidakadilan dalam hubungan kerja masih melekat pada buruh”<sup>3</sup>, dan terutama mereka yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja dengan PKWT sering menghadapi ketidakpastian hukum, yang sering berujung pada pemutusan kontrak tanpa pesangon.

Menurut pandangan Asri Wijayanti, “hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja dianggap lebih efisien karena majikan dapat menentukan syarat-syarat kerja sesuai kehendak mereka.”<sup>4</sup> Hal ini tetap dilakukan oleh pekerja karena banyaknya faktor antara lain faktor kebutuhan ekonomi, faktor ketidaktahuan terhadap hukum, faktor sulitnya mencari pekerjaan dan faktor ketakutan diberhentikan dari pekerjaan dan memang “perjanjian kerja untuk waktu tertentu banyak menimbulkan masalah.”

Terdapat permasalahan yang signifikan di dalam pasar tenaga kerja, yang mana melibatkan ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja yang signifikan dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Meskipun terdapat banyak pencari kerja yang mencari pekerjaan yang layak, lahan pekerjaan yang tersedia seringkali tidak memadai untuk menampung semua individu yang ingin bekerja.

---

<sup>2</sup> “Tenaga Kontrak“ dalam <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl7040/tenaga-kontrak> di akses tanggal 23 Februari 2014, pukul 21.30 WIB.

<sup>3</sup> Adi Prayitno, “*Buruh Terus Berjuang*”, Majalah Parleментарia, edisi 50 – Vol. 07 tahun 2012, kantor DPRD Sidoarjo, hal. 29.

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, “*Pergeseran Konsep Hubungan Kerja (Hak Pekerja yang Terhempas)*”, Hikmah Press, 2008, hal.18.

Untuk mengatasi permasalahan ini, peran pemerintah menjadi sangat penting. Sebagai solusi, pemerintah seharusnya memberikan perhatian lebih dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat terkait pengembangan sumber daya manusia. Penyuluhan ini harus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan untuk membekali para pencari kerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Tujuan dari penyuluhan ini adalah agar para pencari kerja menjadi lebih kompetitif, kreatif, mandiri, dan berani untuk membuka usaha sendiri atau menciptakan lapangan kerja baru.

Hak setiap warga negara adalah mendapatkan pekerjaan yang layak, sementara pemerintah memiliki kewajiban untuk menyediakan lahan pekerjaan yang layak bagi warganya. Dasar hukum untuk kewajiban ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut telah mengalami perubahan dengan adanya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang tercantum dalam Pasal 1 butir 2, 3 dan 4 yaitu:

- 1) Tenaga Kerja adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan demi menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun masyarakat umum.
- 2) Pekerja/Buruh merujuk kepada individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan berupa upah atau kompensasi lainnya.

- 3) Pemberi Kerja mencakup individu, perusahaan, badan hukum, atau organisasi lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan kompensasi berupa upah atau bentuk lainnya.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perjanjian kerja, disebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik untuk waktu tertentu maupun tidak tertentu. Dalam ayat pertama, dijelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berlaku untuk jangka waktu yang telah ditetapkan atau tanpa batasan waktu tertentu. Ayat kedua menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu bisa didasarkan pada dua hal: penentuan jangka waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau pencapaian penyelesaian suatu pekerjaan khusus.

Adapun mengenai proses perubahan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini diatur dengan rinci dalam Pasal 57 ayat 1 dan 2 dari Undang-Undang yang sama. Ayat pertama Pasal 57 menekankan bahwa setiap perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus disusun secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf Latin. Ayat kedua menegaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi persyaratan tersebut dan bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam ayat pertama akan dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Bila melihat sisi lain, transformasi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat

berdasarkan Pasal 15 Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004. Pasal tersebut mengatur beberapa skenario yang menyebabkan perubahan tersebut:

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dipersiapkan dalam bahasa Indonesia dan alfabet latin akan secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak terjalannya hubungan kerja.
- 2) Jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang dijelaskan dalam Pasal 4 ayat (2) atau Pasal 5 ayat (2), maka secara otomatis akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak terjalannya hubungan kerja.
- 3) Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diterapkan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dan melanggar Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka secara langsung akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak pelanggaran terjadi.
- 4) Ketika perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mengikuti periode masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perjanjian tersebut dan tidak ada persyaratan lain yang disetujui sesuai Pasal 3, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak syarat-syarat PKWT tidak terpenuhi.

Arogansi Pengusaha seringkali mengakibatkan terhambatnya pemenuhan hak dan kewajiban yang seharusnya seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Pengusaha yang menganggap dirinya lebih tinggi dari pekerja cenderung memperlakukan pekerja dengan tidak adil, yang pada akhirnya mengganggu dinamika hubungan kerja yang seharusnya harmonis. Penting bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menghormati dan menganggapnya sebagai kemitraan di mana keduanya saling membutuhkan dan berkontribusi untuk kesuksesan bersama.

Namun, dalam realitasnya, seringkali terjadi pengabaian terhadap peraturan ketenagakerjaan, khususnya dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengusaha cenderung mencari celah hukum untuk menghindari penerapan penuh peraturan tersebut, dengan menyusun perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Sikap ini tidak hanya melanggar prinsip itikad baik, tetapi juga merusak prinsip kepastian hukum yang seharusnya menjadi dasar dalam pembentukan perjanjian kerja yang adil dan berkeadilan bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, penting bagi pihak terkait, baik pemerintah maupun masyarakat, untuk memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan ditegakkan secara adil dan konsekuen demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ?

2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan haknya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
2. Untuk mencari dan menemukan upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila tidak mendapatkan haknya.

### **1.4. Metode Penelitian**

#### **1.4.1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe yuridis normatif. Secara khusus, pendekatan yuridis normatif ini mencerminkan suatu proses yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menafsirkan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin-doktrin hukum melalui kajian studi pustaka. Dalam konteks penelitian ini, peneliti melakukan analisis terhadap berbagai sumber hukum yang relevan, seperti undang-undang, putusan pengadilan, dokumen-dokumen legal, dan tulisan-tulisan akademis. Tujuan utama dari pendekatan yuridis normatif ini adalah untuk memahami dan menjelaskan landasan hukum yang berkaitan dengan isu atau permasalahan yang sedang diteliti.

#### **1.4.2. Pendekatan Masalah**

Adapun pendekatan masalah melibatkan tiga pendekatan yang saling melengkapi, yaitu pendekatan konsep, pendekatan undang-undang, dan

pendekatan studi kasus. Melalui pendekatan konsep, peneliti menggunakan pandangan dan doktrin-doktrin ahli hukum untuk menganalisis aspek teoritis dari isu yang diteliti.<sup>5</sup> Pendekatan undang-undang memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara mendalam peraturan perundang-undangan yang relevan, sementara pendekatan studi kasus memberikan wawasan tentang implementasi praktis dari kerangka hukum yang ada melalui analisis kasus-kasus nyata yang terkait. Gabungan ketiga pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami isu secara menyeluruh, dari perspektif teoritis hingga implementasi praktisnya, dan menyediakan landasan yang kokoh untuk rekomendasi kebijakan yang efektif.

#### **1.4.3. Bahan/Sumber Hukum**

Bahan atau sumber hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan berikut:

##### **1. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer yang menjadi dasar utama dalam konteks hukum Indonesia, mengikuti prinsip Civil Law System. Ini mencakup peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan mengikat, termasuk Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Bahan hukum primer ini memberikan landasan utama dalam penelitian terkait dengan aspek hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

---

<sup>5</sup> Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Prenada Media Group, Jakarta, 2005, h.137.



## **2. Bahan Hukum Sekunder**

Sementara itu, bahan hukum sekunder memiliki hubungan yang erat dengan bahan hukum primer karena menjelaskan dan menginterpretasikan bahan hukum primer tersebut. Contohnya adalah yurisprudensi atau putusan-putusan pengadilan yang memperjelas penerapan aturan-aturan hukum dalam konteks praktis. Selain itu, asas-asas hukum yang terdapat dalam literatur juga termasuk dalam kategori bahan hukum sekunder ini. Dalam konteks penelitian ini, fokusnya adalah pada penjelasan mengenai tindakan pengklasifikasi dan perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan memanfaatkan bahan hukum sekunder ini, peneliti dapat memperdalam pemahaman terhadap konsep hukum yang relevan dan menggambarkan aplikasinya dalam konteks praktis.

### **1.4.4. Langkah Penelitian**

#### **a. Pengumpulan Bahan Hukum**

Langkah awal dalam penelitian ini adalah mengumpulkan bahan hukum, yang melibatkan proses inventarisasi, klasifikasi, dan penyusunan secara teratur. Proses inventarisasi dilakukan dengan menghimpun bahan hukum yang relevan dari berbagai sumber referensi pustaka yang tersedia. Bahan-bahan ini kemudian dikelompokkan berdasarkan kebutuhan untuk menganalisis rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian. Penyusunan bahan-bahan tersebut secara teratur bertujuan untuk mempermudah

pemahaman dan penggunaannya dalam konteks penelitian yang sedang dilakukan.

#### **b. Analisis**

Langkah-langkah analisis dalam penelitian yang menggunakan pendekatan yuridis normatif tergambar dalam beberapa aspek: Pertama, pendekatan metode analisis yang digunakan adalah silogisme deduksi, yang merupakan pendekatan yang lazim dalam konteks yuridis normatif. Kedua, proses analisis dimulai dengan telaah terhadap ketentuan perundang-undangan yang relevan. Ini dimulai dari pemahaman umum yang diperoleh dari isi peraturan hukum itu sendiri. Selanjutnya, pengetahuan yang diperoleh dari ketentuan perundang-undangan diimplementasikan pada rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan jawaban yang spesifik terhadap masalah yang sedang diteliti. Untuk memastikan keakuratan dan kelogisan jawaban yang dihasilkan, digunakan beberapa teknik penafsiran, termasuk penafsiran sistematis dan penafsiran otentik. Penafsiran sistematis dilakukan dengan memperhatikan struktur pasal yang berkaitan baik dalam undang-undang yang sedang dianalisis maupun undang-undang lainnya. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih terperinci tentang konteks hukum yang sedang dibahas. Sementara itu, penafsiran otentik merupakan penafsiran yang menegaskan makna kata-kata yang tertera dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri. Ini

memberikan pemahaman yang pasti dan akurat terhadap konsep yang dibahas dalam penelitian.

### **1.5. Kerangka Teoritis**

Hukum Perlindungan bagi pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada kedua belah pihak terhadap pemenuhan hak-hak atau kepentingan yang terlibat dalam hubungan kerja tersebut, baik hak-hak yang sudah, sedang, maupun akan dilakukan. Artinya, hukum ini dirancang untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dan pengusaha yang terlibat dalam PKWT dijamin dan dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pekerja yang berada dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT mendapatkan perlindungan yang mencakup berbagai aspek, mulai dari awal terbentuknya hubungan kerja hingga pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja.

Menurut pandangan Philipus M. Hadjon, konsep perlindungan hukum pada dasarnya merupakan usaha untuk memberikan perlindungan atau pengayoman kepada hak asasi manusia yang mungkin dirugikan oleh pihak lain dalam suatu hubungan hukum. Tujuannya adalah agar setiap individu dalam masyarakat dapat menikmati hak-haknya dengan adil dan layak, tanpa adanya penindasan atau pelanggaran terhadap hak-hak yang dimilikinya.

Baik pengusaha maupun karyawan memiliki kepentingan terhadap kesinambungan dan keberhasilan perusahaan di mana mereka bekerja. Meskipun keduanya memiliki kepentingan yang sejalan terhadap perusahaan tersebut, sering kali timbul konflik dan perselisihan antara pengusaha dan karyawan. Jenis

perselisihan ini dikenal sebagai perselisihan hubungan industrial. Untuk mengatasi masalah ini, ada regulasi yang mengatur penyelesaian konflik antara pengusaha dan karyawan. Regulasi ini diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Undang-undang ini memberikan kerangka kerja yang terstruktur dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang adil dan efektif.

Tujuan utama Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah mendorong penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih cepat, tepat, adil, dan ekonomis, seperti yang disampaikan oleh Aloysius Uwiyono. Hal ini menunjukkan upaya untuk menciptakan mekanisme yang efektif dalam menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha. Abdussalam menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan terbaik adalah melalui perundingan langsung antara pihak-pihak yang bersengketa, dengan hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pendekatan ini menekankan pentingnya dialog dan kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan, yang dapat menciptakan solusi yang lebih berkelanjutan dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.”<sup>6</sup> Pertemuan antara pengusaha dan buruh atau dengan bantuan pihak ketiga merupakan bagian dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tujuannya adalah untuk mencapai kesepakatan di luar pengadilan melalui sarana seperti perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Penyelesaian melalui lembaga non litigasi adalah suatu

---

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Loc., Cit*, Hlm. 37

prosedur yang memastikan hak-hak yang telah diatur oleh hukum diberikan kepada individu tanpa harus melalui proses pengadilan.”<sup>7</sup> Zainal Asikin menegaskan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja memiliki tujuan utama untuk menjaga hak-hak mereka. Mengingat posisi yang seringkali lemah bagi buruh dalam konteks hubungan kerja, perlindungan hukum menjadi sangat penting. Zainal Asikin menambahkan bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan dapat tercapai apabila peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan benar-benar diimplementasikan oleh semua pihak, dengan evaluasi tidak hanya dari segi yuridis, tetapi juga melibatkan aspek sosial dan filosofis.<sup>8</sup>

#### **1.6. Pertanggungjawaban Sistematika**

Dari penjabaran di atas, pertanggungjawaban sistematika tesis ini disusun terdiri dari empat bab yang setiap babnya terbagi menjadi beberapa sub bab dengan rincian sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN.**

Bab ini merupakan awal penulisan yang dimulai dengan mengemukakan latar belakang dimana tenaga kerja di PT BTU yang telah bekerja atas dasar PKWT yang diatur segala hak dan kewajibannya di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi haknya dalam berbagai hal. Tentunya hal ini tidak dapat diabaikan, harus ada perlindungan hukum dan sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan undang-undang walaupun yang bersangkutan hanyalah tenaga kerja waktu tertentu. Tesis ini juga membahas upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja waktu tertentu yang

---

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, Op.Cit., hlm. 19

<sup>8</sup> Ibid., Hlm. 24-25

dirugikan karena tidak terpenuhi hak-haknya. Selanjutnya bab ini mengemukakan rumusan masalah, tujuan penelitian dan tipe penelitian yang digunakan yakni penelitian yuridis normatif-dogmatik.

## **BAB II : BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)**

Bab ini terbagi atas 3 sub bab sebagai berikut :

Bab II.1. Perjanjian Kerja dan Tenaga Kerja Waktu Tertentu. Bab ini menguraikan tentang tenaga kerja yang terbagi atas tenaga kerja waktu tidak tertentu dan tenaga kerja waktu tertentu dengan segala perjanjiannya yang dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan segala hak dan kewajibannya menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab II.2. Hak dan Kewajiban Pengusaha Terkait PKWT. Bab ini mengupas kewajiban pengusaha yang telah menandatangani perjanjian PKWT untuk melaksanakan segala kewajiban menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bab II.3. Perlindungan Hukum bagi perkerja waktu tertentu. Bab ini mengemukakan upah perlindungan hukum bagi tenaga kerja waktu tertentu apabila pengusaha tidak melaksanakan kewajiban dan merugikan hak-hak tenaga kerja waktu tertentu.

## **Bab III : UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) ATAS HAK HAKNYA.**

Bab ini terbagi atas 2 sub Bab :

Bab III.1. Kronogis fakta di PT BTU bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu. Bab ini mengemukakan kasus yang menimpa tenaga kerja waktu tertentu yang terjadi di PT BTU yang sangat merugikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh yang bersangkutan.

Bab III.2. Upaya Hukum atas Pelanggaran Hak Tenaga Kerja Waktu Tertentu. Bab ini membahas solusi hukum/upaya hukum bagi tenaga kerja waktu tertentu yang tidak terpenuhi hak-haknya melalui institusi Peradilan Hubungan Industrial.

#### **BAB IV : PENUTUP**

Bab ini terdiri atas Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan adalah hasil jawaban singkat atas rumusan masalah yang dikemukakan di atas. Saran adalah masukan yang berguna untuk menyelesaikan kasus-kasus yang sejenis dalam memberikan analisis dan masukan terhadap pemenuhan kekosongan norma hukum di dalam perundang-undangan sehingga dapat dipahami oleh pembaca.