

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di tengah era globalisasi, Indonesia sebagai negara berkembang, saat ini terus membangun berbagai sektor. Di sektor perekonomian misalnya, Indonesia berupaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi terutama pada sektor formal seperti Perseroan Terbatas (PT), baik yang bergerak dibidang produksi barang ataupun jasa. Salah satu faktor penting dalam aktifitas sektor perekonomian tersebut adalah tenaga kerja yang dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.¹ Oleh karena itu, peranan hukum dalam hal ini hukum ketenagakerjaan mutlak diperlukan sebagai kaidah dalam membangun hubungan kerja.

Hubungan kerja sektor formal sendiri merupakan sebuah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adapun perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dibuat secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²

¹ Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004, hlm. 140

² *Ibid.*, hlm. 141

Hukum ketenagakerjaan yang pada mulanya disebut dengan hukum perburuhan, ruang lingkupnya mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh yang dimulai dari pra kerja/sebelum bekerja, selama bekerja sampai dengan purna kerja/setelah bekerja. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan payung hukum ketenagakerjaan di Indonesia menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Begitu pula terjadinya permasalahan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau disebut sebagai perselisihan hubungan industrial,³ salah satunya dapat terjadi pada masa selama bekerja atau dalam hubungan kerja (*during employment*) misalnya dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja telah mendapatkan pengaturan secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IX tentang Hubungan Kerja Pasal 50 sampai dengan Pasal 66. Salah satu yang diatur adalah mengenai jenis perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu atau disebut juga sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan untuk jangka waktu tidak tertentu yang disebut juga Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja

³ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bab I, Pasal 1 angka 1, bahwa 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.

Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.⁴

Beberapa ketentuan lain dalam PKWT selain mengenai adanya jangka waktu dan pekerjaan tertentu, PKWT harus dibuat secara tertulis dan dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (*probation*). Hal ini dikarenakan bagi pekerja/buruh dengan hubungan kerja melalui PKWT seharusnya dianggap sebagai tenaga kerja profesional dan sudah kompeten (*capable*) di bidangnya,⁵ dan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 58 ayat (2) masa percobaan yang disyaratkan dalam PKWT maka masa percobaan tersebut batal demi hukum.

Sedangkan untuk PKWTT, karena tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu, selain perjadiannya dapat dibuat secara lisan, juga dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja paling lama atau tidak boleh melebihi jangka waktu 3 bulan, sebagai cara untuk menguji kesungguhan dan kemampuan bekerja. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi atau berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁶

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1 dan 2).

⁵ Umar Kasim, "Memahami Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)," http://jdih.depakertrans.go.id/data_artikel/info_hukum_1_1.pdf, hlm. 8

⁶ R. Soedarmoko, "Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," Tesis (untuk memperoleh gelar Magister dalam Program Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang), 2008, hlm. 27

Kedudukan masa percobaan dalam perjanjian kerja harus ditempatkan sesuai dengan jenis perjanjian kerjanya, namun dalam prakteknya terlepas disadari atau tidak, tetap terjadi penyimpangan dan karenanya muncullah perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Salah satu contoh berkaitan dengan hal tersebut adalah tentang perselisihan hubungan industrial antara seorang pekerja bernama H.Umri Widanta (Penggugat) dengan PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa sebagai pegusahanya (Tergugat) yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi sampai dengan Mahkamah Agung. Yang menjadi pokok masalah dalam perselisihan tersebut adalah mengenai status kerja penggugat berdasarkan perjanjian kerja yang memuat jangka waktu dan masa percobaan dihubungkan dengan jenis perjanjian kerjanya.

Dalam perkara tersebut, yang pada intinya H. Umri Widanta sebagai pekerja menuntut kompensasi (ganti rugi) terhadap PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa sebagai pengusaha yang telah melakukan PHK terhadap dirinya dikarenakan dalam menjalankan tugas, fungsi dan peran selaku pekerja selama masa percobaan tidak memenuhi standar yang diharapkan perusahaan. Sementara alasan H. Umri Widanta sebagai pekerja menuntut kompensasi (ganti rugi) adalah bahwa dalam perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya, menurutnya merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimana terdapat jangka waktu pekerjaan yang diperjanjikan selama 2 tahun, namun baru dilaksanakan 1 tahun oleh pengusaha. Disisi yang lain pengusaha tidak mengakui bahwa telah dibuat perjanjian kerja berupa Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu melainkan surat penerimaan karyawan yang menurutnya tidak memenuhi ketentuan untuk disebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selain itu dalam surat penerimaan karyawan tersebut memuat masa percobaan dan atas dasar itu pengusaha menganggap bahwa perjanjian kerja tersebut merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sehingga PHK yang dilakukannya tidak dapat dituntut dengan permintaan kompensasi (ganti rugi) namun dapat diberikan dalam bentuk pesangon atau kompensasi PHK dimana dalam kasus ini terdapat perbedaan yang signifikan antara keduanya.

Penyelesaian pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi diantara pertimbangan-pertimbangan hukumnya menyatakan bahwa status kerja Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum. Dalam putusannya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian diantaranya adalah: menyatakan tergugat melakukan perbuatan melawan hukum dan mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; dan menghukum tergugat untuk membayar secara langsung dan tunai ganti rugi kepada penggugat sebesar RP. 52.000.000,00 (lima puluh dua juta rupiah) dan cuti yang belum dibayar Rp. 960.000,00 (sembilan ratus enam puluh ribu rupiah).

Namun penyelesaian pada tingkat Kasasi, Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam pertimbangannya berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan bahwa antara pertimbangan putusan *Judex Facti* dengan diktum putusan *Judex Facti* terjadi pertentangan, yaitu dalam pertimbangan putusan *Judex Facti* perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang mana kalimat pertimbangan putusan tersebut tidak dapat ditemukan. Maka atas dasar itu Mahkamah Agung diantara amar putusannya menyatakan bahwa: membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 05/G/2013/PHI.Jbi; menyatakan hubungan kerja putus antara Penggugat dengan Tergugat; menghukum Tergugat membayar sejumlah uang kompensasi PHK kepada Penggugat sebesar Rp17.200,000,- (tujuh belas juta dua ratus ribu Rupiah), dimana dalam putusan tersebut menunjukkan bahwa jenis dan status perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dalam kasus tersebut kemudian dalam pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jambi dan Mahkamah Agung, adanya masa percobaan dalam surat penerimaan karyawan yang dipandang sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi salah satu poin utama yang diperdebatkan dan perlu dikaji, apakah masa percobaan tersebut dinyatakan batal demi hukum dengan tidak mengubah status perjanjian kerjanya ataukah justru status perjanjian kerjanya menjadi berubah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun tulisan dengan judul “SUATU ANALISIS PUTUSAN HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL JAMBI DAN MAHKAMAH AGUNG TERHADAP MASALAH PERJANJIAN KERJA (Studi Kasus Putusan Nomor : 05/G/2013/PHI.Jbi Dan Putusan Nomor : 497 K/Pdt.SUS-PHI/2013)”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi masalah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan perjanjian kerja. Hal tersebut ditujukan agar menjadi pedoman bagi pengusaha maupun pekerja dalam membuat dan menerapkan perjanjian kerja. Namun demikian Undang-Undang tersebut dipandang masih memiliki kekurangan-kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab Undang-Undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik,⁷ sehingga dalam penerapannya sering terjadi penyimpangan atau perbedaan penafsiran.

Sebuah hubungan kerja, diawali dan ditentukan oleh adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan suatu hal yang penting karena didalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para

⁷ Falentino Tampongongoy, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia,” Jakarta: Lex Privatum Vol.1(1), 2013, hlm. 146

pihak selama terjalin hubungan kerja. Secara umum perjanjian kerja terdiri atas:⁸

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT
2. Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tidak tertentu. Selanjutnya disebut PKWTT

Perbedaan yang paling prinsip dari keduanya yaitu dalam PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu serta tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, sedangkan dalam PKWTT selain tidak ditentukan jangka waktunya juga dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.

2. Perumusan masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah dan dihubungkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa hal yang akan menjadi pokok masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Bagaimanakah kedudukan masa percobaan dalam perjanjian kerja?
- b. Bagaimanakah pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jambi dan Mahkamah Agung terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memuat masa percobaan?

⁸ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafik, 2010, hlm. 11

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a. Mengetahui kedudukan masa percobaan dalam perjanjian kerja.
- b. Mengetahui pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jambi dan Mahkamah Agung terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memuat masa percobaan.

2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini diuraikan menjadi 2 (dua) macam yaitu:

- a. Manfaat teoritis

Penelitian dalam penulisan skripsi ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan mengembangkan pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memuat masa percobaan.

- b. Manfaat praktis

Penelitian dalam penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran untuk kalangan praktisi, akademisi dan masyarakat dalam pembuatan perjanjian kerja berdasarkan jenisnya di perusahaan dan menjadi sebuah masukan baik dalam pemikiran dan pertimbangan untuk lembaga-lembaga yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berkenaan dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang mengatur setiap jenis perjanjian kerja.

D. Kerangka Teoritis, Konseptual dan Pemikiran

1. Kerangka teoritis

Beberapa definisi perjanjian menurut para pakar, memberikan pengertian bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji dengan suatu kata sepakat kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Berdasarkan pengertian perjanjian tersebut, terlihat bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Namun, hal ini akan berbeda jika kedudukan para pihak dalam pengertian perjanjian diatas dibandingkan dengan kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja.⁹

Teori umum perjanjian tentang syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPdata dianut juga dalam perjanjian kerja yang diatur di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1) dengan perbandingan seperti pada tabel dibawah ini:

Pasal 1320 KUHPdata	Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Th 2003
a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri	a. kesepakatan kedua belah pihak
b. Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perjanjian	b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
c. Suatu hal tertentu	c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
d. Suatu causa atau sebab yang halal	d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

⁹ Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2004, hlm. 13. Di dalam pengertian perjanjian kerja tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dari bekerja di bawah perintah orang lain dalam hal ini adalah pengusaha.

Huruf a dan b merupakan syarat subyektif yang menyangkut pada subyek-subyek perjanjian dimana jika tidak terpenuhi dapat dibatalkan atau salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta pembatalan. Sedangkan huruf c dan d merupakan syarat obyektif yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, jika tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum atau batal dengan sendirinya, artinya sejak semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian.

Dalam suatu perjanjian kerja khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jika suatu syarat obyektif tidak terpenuhi maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

2. Kerangka konseptual

Untuk mendukung kerangka teoritis dalam memberikan arahan, pemecahan dan jawaban terhadap masalah yang akan diteliti tentu dibutuhkan kerangka konseptual yang merupakan penjabaran dari sebuah konsep-konsep hukum (*legal concept*) yang berkaitan dengan penelitian. Konsep-konsep tersebut penulis batasi dalam istilah-istilah dan definisi sebagai berikut:

- Pekerja/buruh adalah:

Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- Pemberi kerja adalah:

Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan

lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- Perjanjian kerja adalah:

Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

- Syarat kerja adalah:

Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

- Hubungan kerja adalah:

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah:

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (kontrak).

- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah:

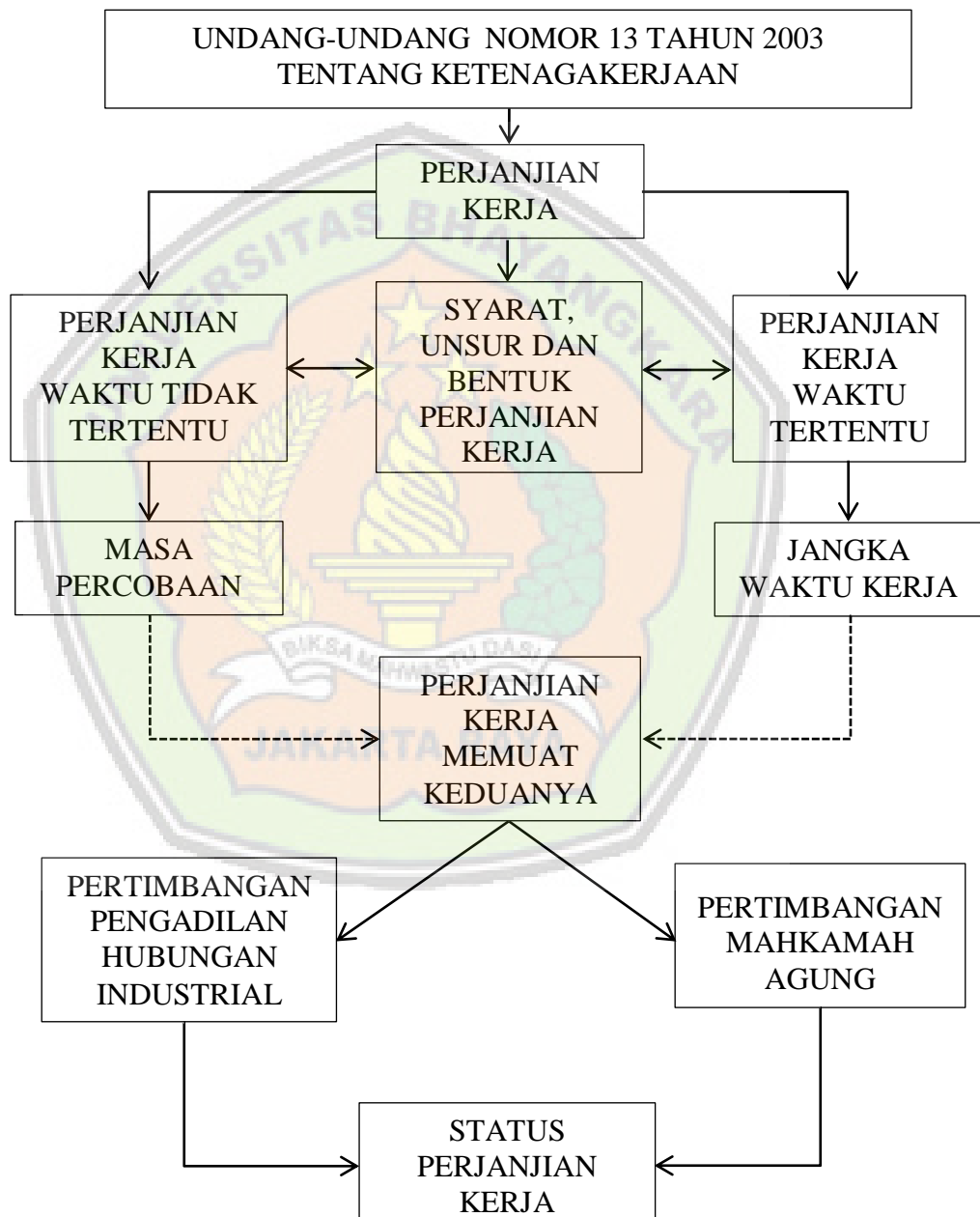
Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tidak tertentu (tetap).

- Masa Percobaan Kerja adalah:

Masa dimana pekerja akan dinilai segala hal yang berkaitan dengan kelayakan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sebelum

kemudian diangkat sebagai pekerja tetap yang dapat disyaratkan dalam PKWT untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

3. Kerangka pemikiran



E. Metode Penelitian

Jika melihat dari uraian latar belakang masalah sampai dengan manfaat penelitian, dapat diketahui bahwa penelitian ini termasuk kedalam penelitian normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan, yang biasanya berupaya meneliti azas-azas hukum, sistematika peraturan perundang-undangan, sinkronisasi dari peraturan perundang-undangan, perbandingan hukum dan sejarah hukum, dimana data utamanya adalah data sekunder yaitu data yang sudah didokumentasikan atau disebut data kepustakaan. Adapun data sekunder tersebut memiliki ciri-ciri umum sebagai berikut:¹⁰

1. Data sekunder pada umumnya ada dalam keadaan siap terbuat (*ready-made*).
2. Bentuk maupun data sekunder telah dibentuk dan diisi peneliti-peneliti terdahulu.
3. Data sekunder dapat diperoleh tanpa terikat atau dibatasi oleh waktu dan tempat.

Dengan adanya data sekunder tersebut, seorang peneliti tidak perlu mengadakan penelitian sendiri dan secara langsung terhadap faktor-faktor yang menjadi latar belakang penelitiannya. Walaupun demikian, seorang peneliti pun harus bersikap kritis terhadap data sekunder tersebut; artinya peneliti tidak boleh terpengaruh oleh jalan pemikiran peneliti terdahulu, hal mana, mungkin akan mengganggu kerangka dasar pemikiran yang dipergunakan dalam penelitiannya sendiri.¹¹

¹⁰ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1985, hlm. 24

¹¹ *Ibid.*

Data kepustakaan yang digunakan tersebut adalah yang bersifat atau merupakan bahan-bahan hukum. Masing-masing bahan hukum tersebut terdiri atas:¹²

1. Bahan hukum primer, yaitu UUD, UU, Perpu, PP, Vonis (putusan hakim), dan lain-lain
2. Bahan hukum sekunder, yaitu buku, jurnal ilmiah yang mengandung isi pendapat para pakar.
3. Bahan hukum tersier, yaitu kamus bahasa, kamus hukum, dan lain-lain.

Semua data tersebut akan dikumpulkan, diteliti, dan diolah menggunakan alat studi dokumen (bahan pustaka), yang kemudian akan dituangkan dalam penelitian ini dengan menitikberatkan kepada aspek hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mensyaratkan masa percobaan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini agar dalam penganalisaan serta pembahasannya pun dapat dimengerti dan dipahami maka penulis menyusun penulisan skripsi ini menjadi 5 (lima) bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yang berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi dan perumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis,

¹² Hotma P Sibuea, "Metode Penelitian Hukum," Diktat Kuliah, Jakarta: Fakultas Hukum Ubhara Jaya, 2014, hlm. 72

kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode yang digunakan dalam penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan landasan teori penelitian, yang akan menguraikan tentang perjanjian dan perjanjian kerja.

BAB III Hasil Penelitian

Bab ini berisi hasil penelitian yang akan membahas mengenai kasus posisi, pertimbangan hukum putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi dan pertimbangan hukum putusan Mahkamah Agung.

BAB IV Pembahasan dan Analisis hasil Penelitian

Bab ini terdiri dari 2 (dua) sub bab, sub bab pertama akan membahas dan menganalisa kedudukan masa percobaan dalam perjanjian kerja, sub bab kedua akan membahas dan menganalisa pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jambi dan Mahkamah Agung terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memuat masa percobaan.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian dan penulisan skripsi.