

## ABSTRAK

Kecendrungan beberapa perusahaan untuk mempermudah suatu pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada saat ini, umumnya dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran untuk membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Salah satu objek dalam penulisan ini adalah PT. Bangun Panca Sarana Abadi yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pemeliharaan/perawatan mesin Diesel. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut pengertiannya berdasarkan KEPMEN No.100 Tahun 2004, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Permasalahan yang diteliti di PT. BPSA adalah Bagaimana penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan bagaimana pelaksanaan dalam penyelesaian pemutusan hubungan industrial (PHK).

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif karena untuk menemukan hukum yang sesuai diterapkan guna menyelesaikan suatu perkara tertentu yaitu peristiwa hukum yang terjadi didasarkan pada peaturan Undang-undang yang berlaku terutama pada tinjauan hukum terhadap penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan pelaksanaan dalam penyelesaian PHK di PT. Bangun Panca Sarana Abadi di desa Paokmotong. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara dan penelitian kepustakaan.

Berdasarkan Penelitian ini diperoleh hasil bahwa PT. Bangun Panca Sarana Abadi sebagai pihak pemberi kerja telah melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kesesuaian ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan bagi pekerja kontrak. Hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan dalam pelaksanaan penyelesaian pemutusan hubungan industrial (PHK) telah dilakukan penyelesaiannya secara bipartit. Hal ini juga sudah sesuai dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 136 ayat 1 dan 2.