

KETENAGAKERJAAN DALAM INSTITUSI ORGANISASI MASYARAKAT (ORMAS) MUHAMMADIYAH KRAMATJATI

Marjan Miharja *¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

e-mail: *¹ marjan.miharja@yahoo.com

Abstrak

Didalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja pengusaha lebih menyukai sistem kerja kontrak kepada pekerjanya dibandingkan pekerja tetap. Dengan alasan dikarenakan pada pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap, yang diperoleh pengusaha adalah ketidakuntungan, seperti adanya ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosial, dan hari istirahat atau cuti. Dalam penelitian ini memakai metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian terhadap asas-asas hukum positif yang tertulis dalam perundang-undangan. Berdasarkan pembahasan yang telah penulis jabarkan dapat disimpulkan pertama, Asas Kemanfaatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya didapat oleh salah satu pihak yaitu pihak pengusaha, penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak sesuai dengan tujuan utama dibentuknya Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. setiap orang pada umumnya mengharapkan pekerjaan tetap yang dapat memberikan penghasilan tetap dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar. saran. Pertama, Untuk pemerintah agar lebih memberikan kontribusi kepada pekerja/buruh yaitu dengan cara mengeluarkan aturan – aturan yang lebih ketat dan lebih memberikan perlindungan kepada pekerja / buruh, serta agar pemerintah khususnya Dinas Tenagakerja agar lebih ketat dalam pengawasan ke perusahaan khususnya dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kedua, hakim disini lebih mementingkan kepentingan bagi para buruh/pekerja yang berselisih. Agar nantinya yang akan diperoleh dari putusan tersebut untuk para buruh/pekerja dapat diperoleh dengan maksimal dan juga dapat dirasakan manfaat untuk semua pihak.

Kata kunci : Asas Manfaat, PKWT, UU Ketenagakerjaan

Abstract

In carrying out the employment relationship between employers and workers the employer prefers the contract work system to his workers compared to permanent workers. The reason is because the workers have an indefinite time work agreement or permanent workers, the employer obtains is unprofitable, such as the existence of statutory provisions concerning wages , welfare, periodic wage increases, social benefits, and rest days or leave. In this study using normative juridical research methods. The normative juridical research method is a study of the principles of positive law written in legislation. Based on the discussion that the author has described, it can be concluded first, the Principle of Manpower in a Specific Time Work

Agreement is only obtained by one party, namely the employer, the application of a Specific Time Work Agreement is not in accordance with the main purpose of the establishment of Law of the Republic of Indonesia Number 13 Year 2003 regarding Manpower, namely to guarantee the basic rights of workers / laborers and guarantee equal opportunities and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers / laborers and their families while still taking into account the progress of the business world. everyone generally expects a permanent job that can provide a steady and sufficient income to meet their basic needs. suggestion. First, for the government to contribute more to workers / laborers, namely by issuing stricter rules and providing more protection to workers / laborers, and that the government, especially the Manpower Office, be more stringent in supervising companies especially in the application of the Time Work Agreement Certain. Second, the judge here is more concerned with the interests of workers / workers in dispute. So that later what will be obtained from the decision for the workers / workers can be obtained to the maximum and can also be felt benefits for all parties.

Keywords : Benefit Principle, PKWT, UU Employment

1. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Tenaga kerja didalam pelaksanaan pembangunan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja [1]. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain [2].

Secara normatif, Undang-undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan (Pasal

27 ayat 2). Hal ini dipertegas kembali dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28). Pasal 28 D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” [3]. Sebagaimana dikemukakan di atas, setiap usaha, kecil atau besar, selalu menyangkut kepentingan banyak orang, yaitu : Pengusaha atau pemilik atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh manajemen, pekerja, dengan atau tanpa serikat pekerja, masyarakat pemasok bahan, masyarakat konsumen, perusahaan pengguna, masyarakat sekitar, Pemerintah dan berbagai pelaku lainnya seperti mediator, konsultan, pengacara, arbitrator, konsoliator, dan para hakim di Pengadilan Hubungan Industrial, dosen dan para pemerhati lainnya [4].

Kesempatan kerja atau bekerja sudah merupakan kebutuhan manusia, bukan hanya sebagai sumber penghasilan akan tetapi juga sebagai kebutuhan psikologis dan harga diri. Orang yang sudah beberapa tahun meninggalkan sekolah dan terus mendapat dukungan yang cukup dari orang tuanya, akan mempunyai pekerjaan tetap. Setiap orang pada dasarnya mendambakan penghasilan tetap. Itu sebabnya setiap orang pada umumnya mengharapakan pekerjaan tetap yang dapat memberikan penghasilan tetap dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

secara wajar. Sumber utama penghasilan adalah pekerjaan walaupun ada beberapa orang (yang jumlahnya sangat kecil) yang dapat hidup dari deviden atau warisan orang tuanya.

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang [5]. Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pada pasal 1 angka 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, adalah ada tidaknya perjanjian kerja [6].

Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit. Dengan adanya perjanjian kerja maka akan lahir perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan keperdataan. Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah [7].

Pengaturan perjanjian bisa kita temukan didalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi, suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih. Disisi lain ada pula yang

menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal [8].

Dalam pasal 50 Undang-undang N0.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)
2. PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap [9]. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). Pekerja atau buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus minimal sesuai dengan upah minimum yang berlaku.

Dalam prakteknya dilapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja, sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen diperusahaanya. Didalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja pengusaha lebih menyukai sistem kerja kontrak kepada pekerjanya dibandingkan pekerja tetap [10]. Dengan alasan dikarenakan pada pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap, yang diperoleh pengusaha adalah ketidakuntungan, seperti adanya ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosial, dan hari istirahat atau cuti. Pekerja waktu tertentu merupakan pihak yang dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan, maka pekerja waktu tertentu tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja tetap, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dengan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja tersebut dibuat hanya untuk membatasi jangka waktu berlakunya perjanjian dari suatu pekerjaan yang bersifat tetap, Karena berakhirnya perjanjian bukan karena selesainya pekerjaan atau selesainya order/pesanan tertentu, tetapi waktu berakhirnya (tanggal, bulan, tahun) telah lebih dulu ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Penyalahgunaan aturan hukum terhadap penggunaan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap pekerjanya untuk menjalankan pekerjaan yang tidak termasuk pada jenis, sifat atau kegiatan pekerjaan sebagaimana diperbolehkan menurut pasal 59 ayat (1) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan [11].

2. METODE

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang menerapkan analisis dan kontruksi yang dilakukan sesuai dengan metode atau menggunakan sebuah cara tertentu secara sistematis. Inti dari metodologi dalam setiap penelitian hukum adalah menguraikan tentang tata cara bagaimana suatu penelitian hukum dilakukan, seseorang peneliti sebelum melakukan penelitian dituntut untuk menguasai dan dapat menerapkan metodologi penelitian hukum dengan baik [12].

Metodologi penelitian” berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu; dan “Logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi, metodologi artinya cara melakukan sesuatu

dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “Penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya [13].

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya [14].

Dalam penelitian ini memakai metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian terhadap asas-asas hukum positif yang tertulis dalam perundang-undangan. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian ilmu hukum yang mengkonsepsikan hukum sebagai kaedah. Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan [15]. Pada penelitian hukum normatif dapat disebut juga penelitian doktrinal dimana penelitian ini dilakukan atau ditunjukkan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum lainnya [16].

1. Metode Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah diolah dan didokumentasikan sehingga sering disebut data kepustakaan. Data kepustakaan yang bermanfaat bagi penelitian hukum adalah data kepustakaan yang bersifat bahan-bahan hukum seperti undang-undang, keputusan pengadilan, perjanjian, buku-buku hukum, jurnal penelitian hukum, hasil penelitian hukum seperti skripsi, tesis dan disertasi. Data sekunder ini meliputi :

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari:
 1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPPerdata)
 2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
 3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

- Indonesia Nomor
KEP.100/MEN/VI/2004 tentang
Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, buku-buku, jurnal ilmiah dan sebagainya.
 - c. Bahan hukum tersier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia dan seterusnya.

2. Metode Analisis Data

Metode analisis data didalam penelitian ini menggunakan metode penafsiran. Metode penafsiran adalah merupakan argumentasi yang membenarkan formulasi (rumusan) suatu peraturan [17]. Beberapa metode penafsiran yaitu metode penafsiran gramatikal, sistematis atau logis, historis, dan teleologis atau sosiologis. Metode penafsiran gramatikal menurut Sudikno Mertokusumo adalah metode yang menafsirkan makna ketentuan undang-undang dijelaskan menurut bahasa umum sehari-hari [18]. Metode penafsiran sistematis atau logis adalah menafsirkan perundang-undangan dengan menghubungkannya dengan peraturan hukum atau undang-undang lain atau dengan keseluruhan sistem hukum. Metode penafsiran historis adalah penafsiran makna undang-undang menurut terjadinya dengan jalan meneliti sejarah terjadinya.

Menurut Mochtar Kusumaatmadja metode penafsiran sejarah atau interpretasi sejarah kini cenderung untuk diartikan sebagai interpretasi sejarah perundang-undangan yaitu sejarah terjadinya undang-undang atau ketentuan hukum tertulis itu [19]. Metode penafsiran teleologis atau sosiologis yaitu penafsiran dengan mengingat maksud dan tujuan undang-undang yang disebabkan kebutuhan yang berubah menurut masa, sedangkan bunyi undang-undang tetap sama [20]. Ada pun tujuan penafsiran adalah sebagai berikut:

1. Penetapan makna norma-norma hukum.
2. Mengungkapkan kandungan norma hukum dapat berupa suruhan (gebod), larangan (verbod), atau kebolehan (mogen).
3. Melihat hubungan antara kandungan norma hukum yang diteliti dengan kandungan norma hukum yang lain. Dengan kata lain menentukan ruang lingkup keberlakuan kaedah hukum.

3. Metode Pendekatan

Pada metode pendekatan ini yaitu melakukan pendekatan kasus (case approach) atau pendekatan undang-undang (statute approach). Pendekatan kasus atau case approach adalah suatu pendekatan dalam penelitian yuridis normatif yang bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah-kaidah hukum yang dilakukan dalam praktek hukum [21]. Sedangkan pendekatan undang-undang atau statute approach adalah suatu pendekatan dalam penelitian yuridis normatif yang dapat digunakan sebagai aturan-aturan hukum.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Asas Manfaat Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sesuai Dengan Ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan penjual dan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas [22].

Walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun di dalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang namun juga persentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan

masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah.

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai obyek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr in haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan [23].

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek perdata. Akan tetapi jika diantara para pihak itu terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas pemerintah diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait hukum publik, baik dalam hukum tata Negara maupun hukum pidana.

Perbedaan yang terlihat antara pekerja di perusahaan swasta dan pegawai negeri adalah dalam hal awal atau penyebab terjadinya hubungan hukum antara pemberi kerja dan penerima kerja. Pada umumnya suatu hubungan hukum terjadi karena suatu perjanjian yang mendahului hubungan hukum tersebut. Dalam hubungan antara pemerintah dan penerima kerja, pegawai negeri yang bersangkutan menerima Surat Keputusan Pengangkatan sebagai Pegawai Negeri. Mereka tidak mengadakan perjanjian kerja untuk terjadinya hubungan hukum

pada umumnya. Hubungan hukum ada dengan dibuatnya Surat Keputusan untuk pegawai yang bersangkutan. Selanjutnya berlaku ketentuan mengenai pembinaan pegawai negeri sipil.

Ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja di perusahaan swasta, adalah ketentuan hukum perburuhan. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian. Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan. Sebagai dasar dari hubungan hukum yang maksud adalah perjanjian kerja atau *arbeidsovereenkomst*.

Sehingga yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimum dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selain dari perjanjian kerja, bentuk perjanjian lain yang juga perjanjian untuk melakukan pekerjaan (*de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*), yaitu perjanjian pemberian jasa/pekerjaan tertentu (*de overeenkomst tot het verrichten vandiendiensten*), dan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan (*de overeenkomst tot het aanemen van werk*). Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan/pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha [24].

Di dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja- /buruh. Perjanjian Kerja dibuat

secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan adanya ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja [25].

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut :

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang / paksaan, dwaling / penyesatan / kekhilafan atau bedrog / penipuan);
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
- c. Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 52 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan) [26].

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. "Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subyek hukum. Karenanya, jika dilanggar,

tidak berakibat sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subyek hukum. Karenanya, jika kewajiban dilanggar, berakibat sanksi bagi pelakunya."

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur / memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Sebagaimana yang dinyatakan Bahder Johan Nasution bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh adalah hak pengusaha [27]. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing - masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas :

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 atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Dari apa yang tersebut di atas dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut :

1. PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun.
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau

produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

3. PKWT diadakan untuk untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
4. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 1 tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun [28].

Kemudian di dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga telah ditegaskan tentang larangan masa percobaan untuk pekerja waktu tertentu, sebagaimana berikut ini :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
2. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku [29].

Dari ketentuan di atas, dapat dengan jelas dikatakan bahwa dalam penerapan PKWT telah banyak terjadi penyimpangan karena pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja waktu tak tertentu tersebut termasuk jenis dan sifat pekerjaan yang dilarang dipekerjakan untuk pekerja waktu tertentu. Konsekwensi hukum dari tidak benarnya obyek pekerjaan yang dilakukan akan berakibat perjanjian tersebut batal demi hukum, dan hubungan kerja dengan sendirinya akan berubah menjadi pekerja waktu tak tertentu (PKWTT).

Dalam penerapan hukum ketenagakerjaan tidak lepas dari peran pemerintah yang bertindak sebagai pengawas dalam hubungan kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah tidak melakukan tindakan pengawasan

secara persuasif dengan mengecek data yang dilaporkan oleh pengusaha. Kemungkinan manipulasi terhadap data sangat besar. Sehingga pemerintah dalam hal ini kepanjangan tangannya adalah dinas tenaga kerja harus melakukan pengecekan terhadap riil di lapangan terkait pelaksanaan hubungan kerja.

Penerapan dalam penggunaan perjanjian kerja di perusahaan lebih banyak menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal ini dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha. Demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan [30].

Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir. Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan [31].

Perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya, menikmati kesejahteraan dan memberikan kepastian dalam kedudukan hukum pekerja. Namun, penerapan PKWT yang dilaksanakan oleh perusahaan ada yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian

kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga pengaturan mengenai ketenagakerjaan masih terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan penyelesaian melalui pengadilan [32]. Ada sementara anggapan, bahwa suatu perjanjian kerja tertentu diadakan dengan tujuan untuk melindungi si pengusaha bukan melindungi pihak pekerja yang dalam kenyataannya berada pada kondisi dan kedudukan yang lemah yang seharusnya memerlukan perlindungan. Dalam faktanya, terdapat pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengacu pada Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berupa jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, PKWT diadakan tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan normatif ini mengartifimasi konstiusiopnalitas hak atas pekerjaan (right to work) [33] sebagai hak asasi manusia (HAM) Secara prinsip pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitik beratkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya, sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan mereka. Konsekuensinya adalah negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga mem, berikan ruang aktualisasai kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan.

Banyaknya jumlah angkatan kerja produktif serta terbatasnya peluang pekerjaan semakin menambah keprihatinan tersendiri bagi Indonesia Tidak jarang jika melihat pekerja yang berada dalam posisi

subordinatif yang kuat membuat hubungan menjadi tidak seimbang dan menjadikan posisi pekerja lemah. Hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan HAM. Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Pemerintah memiliki kewajiban untuk merealisasikan hak itu dengan sebaik-baiknya. Hak atas pekerjaan telah digariskan dalam *Declaration of Human Right* [34] yang berbunyi sebagai berikut :

1. Everyone has right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and protection against unemployment;
2. Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work;
3. Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection;
4. Everyone has the right to form and to Join trade unions for the protection of his interests

Atau dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, da berhak atas perlindungan dari pengangguran;
2. Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pegngupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;
3. Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak tasa pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya; dan
4. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya [35].

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan aplikasi mandate dari eksestensial manusia. Pekerjaan dapat dipilih secara bebas. Pendapatan dari kerja harus diberikan secara baik yang memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan hidup dan tanpa

diskriminasi. Sehingga Declaration of Human Rights dari semula sudah membewrikan penegasan normatif tentang pentingnya hak mendapatkan pekerjaan.

Terdapat 180 konvensi dan rekomendasi ILO yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan. Keseluruhan konvensi itu setidaknya memuat jaminan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan yang fundamental, yakni, rights to equal pay and equal work (hak atas kesamaan upah dan kesamaan kerja); right to freedom from discrimination in the workplace (hak untuk bebas dari diskriminasi); right to abolition of child labor (hak untuk penghapusan pekerja anak); dan right to freedom from forced or compulsory labor (hak untuk bebas dari kerja paksa).

Ketentuan hukum internasional di atas telah menegaskan bahwa kesemua hak yang melandasi terpenuhinya hak atas pekerjaan dan lebih dari itu memberikan kepastian atas jaminan keselamatan dan kesehatan di dunia kerja. Dengan ini juga membuktikan hak atas pekerjaan berada pada posisi strategis menjadikan manusia sebagai makhluk yang bermartabat, bukan sebagai obyek pesakitan atas nama dunia kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja. Secara yuridis dalam memberikan perlindungan bahwa setiap pekerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Perlindungan hukum bertujuan memberikan kepastian hak pekerja dan pengakuan terhadap hak-hak pekerja berupa kedudukan pekerja dalam hal pekerja kontrak yang jangka waktu kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dalam hal ini, pekerja kontrak juga berhak untuk memperoleh kepastian terhadap kedudukannya untuk kesejahteraan kelangsungan hidupnya seperti halnya pekerja tetap.

Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari segi perlindungan

perburuhan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis [36].

Perlindungan sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar pekerja dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia dan dilindungi kedudukan hukumnya bukan hanya sebagai faktor produksi saja (faktor ekstern), melainkan diperlakukan sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya (faktor intern atau konstitutif). Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan tenaga kerja yang bertujuan pekerja/buruh dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya [37]. Perlindungan teknis merupakan perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dipekerjakan.

Perlindungan pekerja ini bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah dan tanpa ada tekanan atau perbedaan dari pekerja kontrak maupun pekerja tetap.

Berdasarkan uraian diatas penulis berpendapat dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu asas kemanfaatan hanya didapat oleh salah satu pihak yaitu pihak pengusaha, penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak sesuai dengan tujuan utama dibentuknya Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga disalah gunakan oleh pengusaha hanya untuk membatasi waktu

bekerja, bukan sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga pekerja tidak dapat memperoleh perlindungan hukum, sebagaimana tentang teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu dimana konsep hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian [38].

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan. Selain itu kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, sehingga membuat pihak pengusaha dengan mudah melanggar peraturan peraturannya yang ada tanpa menerima sanksi hukum [39].

Hukum hanya akan efektif apabila mencerminkan kebutuhan hukum di masyarakat. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai perwujudan perlindungan terhadap HAM juga penting untuk mempertimbangkan fakta logis di lapangan. Harus berimbang di dalam memberi perlindungan hukum yang adil bagi pengusaha sebagai pihak pemberi kerja, sebab pengusaha juga bagian dari warga negara yang berhak mendapatkan perlindungan hukum. Jika ketentuan pasal 59 terkait jenis dan sifat pekerjaan untuk pekerja waktu tertentu tidak dikaji ulang,

maka akan ada 2 kemungkinan, pertama; ketentuan ini tidak efektif dalam praktek hubungan kerja, kedua; menjadi berkurangnya jumlah lapangan kerja yang ada, karena pengusaha hanya mengoptimalkan pekerja tetap yang ada, dampaknya adalah bertambahnya angka pengangguran [40].

4. KESIMPULAN

Asas Kemanfaatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya didapat oleh salah satu pihak yaitu pihak pengusaha, penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak sesuai dengan tujuan utama dibentuknya Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

5. SARAN

Untuk pemerintah agar lebih memberikan kontribusi kepada pekerja/buruh yaitu dengan cara mengeluarkan aturan – aturan yang lebih ketat dan lebih memberikan perlindungan kepada pekerja / buruh, serta agar pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja agar lebih ketat dalam pengawasan ke perusahaan khususnya dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ketua Pusat Pengabdian Kepada Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM yang telah mendanai kegiatan pengabdian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wijayanti, A., 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ed. 1, Cet. 2. Sinar Grafika, Jakarta.

- [2] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara No. 39, Tambahan Lembaran Negara No.4279.
- [3] Husni, L., 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [4] Payaman, J. S., 2011, *Manajemen Hubungan Industrial*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- [5] Bakir, Z, dkk (ed), 1984, *Angkatan Kerja di Indonesia*, CV.Rajawali, Jakarta.
- [6] Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [7] Soepomo, I., 1999, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- [8] Pasal 1313 KUHPperdata
- [9] R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- [10] Wijayanti, A., 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- [11] Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara No. 39, Tambahan Lembaran Negara No.4279
- [12] Waluyo, B., 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- [13] Zakiah, D, dkk, 1996, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [14] Soerjono, S., 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- [15] Soerjono, S dan Sri, M., 2009, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [16] Soerjono, S dan Sri, M., 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-8, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [17] Sudikno, M., 1989, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta.
- [18] Sudikno, M., 2010, *Penemuan Hukum*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- [19] Kusumaatmadja, M dan B, Arief, S, 2000, *Pengantar Ilmu Hukum (Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum)*, PT. Alumni, Bandung.
- [20] C.S.T Kansil, 1986, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- [21] Johnny, I, 2005, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Batu Media, Malang.
- [22] Abdul, K., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Adytia Bhakti, Bandung.
- [23] Wijayanti, A., 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*:(Sinar Grafika, Jakarta.
- [24] Husni, L dan Zainal, A, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press,) Jakarta.
- [25] Adrian, S., 2006, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- [26] Suharnoko, 2004, *Hukum Perjanjian : Teori dan analisa Kasus*, Kencana, Jakarta.
- [27] Bahder, J, N., 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan*

-
- Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung.
- [28] Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara No. 39, Tambahan Lembaran Negara No.4279.
- [29] Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara No. 39, Tambahan Lembaran Negara No.4279.
- [30] Soepomo, I., 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Unipress, Jakarta.
- [31] Sentosa, S., 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung.
- [32] Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- [33] United Nations, Human Rights; A Compilation of Internatioanl Instrument www1.umn.edu, di akses pada tanggal 4 November 2018 pkl.14:00 WIB.
- [34] United Nations, Human Rights; A Compilation of Internatioanl Instrument www1.umn.edu. di akses pada tanggal 4 November 2018 pkl.14:30 WIB
- [35] United Nations, Human Rights; A Compilation of Internatioanl Instrument, bisa diakses di www1.umn.edu pada tanggal 4 November 2018 pkl.14:30 WIB
- [36] Zainal Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 85.
- [37] Advendi, S, 2004, *Hukum dan Ekonomi*, Grasindo, Jakarta.
- [38] Shidarta, 2006, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Grasindo, Jakarta.
- [39]<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/1exprivatam/article/download/1024/83> 7 dilihat tgl Desember 2018, Pkl. 18.00 wib.
- [40]<http://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/download/955/610/> dilihat tanggal 9 Desember 2018, pkl.14:00 wib
-