
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU TELAAH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Purgito

Fakultas Hukum Universitas Pamulang

E-mail: purgito@ymail.com

ABSTRAK

Di dalam hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja, sehingga kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disamping itu pemerintah juga mempunyai peranan untuk menangani masalah ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja serta untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan sehingga dapat dicapai hubungan yang harmonis. Hasil penelitian menunjukkan pertama, fungsi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai pedoman perjanjian kerja waktu tertentu di divisi Merchandising PT Arta Boga Cemerlang, namun dalam pelaksanaannya tidak berjalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kedua, hambatan dalam pelaksanaannya adalah berasal dari pengusaha, pekerja, dan pemerintah, ketiga, lemahnya pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*

ABSTRACT

In the employment law, a work agreement is a form of protection for labor to ensure the basic rights of workers, equality of opportunity and treatment without discrimination. In a work agreement put all the rights and obligations of reciprocity between employers and workers, so that both sides in implementing the employment relationship has been tied to what they agreed in the work agreement and legislation in force. Besides,

the government also has a role to deal with employment issues through various legislations. It is intended to provide legal certainty to the rights and obligations of employers and employees as well as to create social justice in the field of employment in order to achieve a harmonious relationship. The results of the research show First, the function of Act Number 13 Year 2003 on Concerning Manpower as a guide in A Work Agreement for a Specified Time on Merchandising division of PT Arta Boga Cemerlang, but in practice does not run in accordance with Act Number 13 Year 2003 on Concerning Manpower; secondly, Barriers in implementation is derived from the employers, workers, and government; third, the weakness of government supervision on implementation of the Work Agreement for a Specified Time Under Act Number 13 Year 2003 on Concerning Manpower.

Keywords : Legal Protection, Workers, Work Agreement for a Specified Time.

Pendahuluan

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan 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. Salah satu bentuk perwujudan dari peningkatan harkat dan martabat bagi kalangan pekerja/buruh adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh baik yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja maupun yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.¹

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, menyatakan bahwa perlindungan hukum terhadap buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar diterapkan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosilogis dan filosofis.²

¹ Indonesia, Undang-Undang 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279, Umum.

² Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan VIII, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 6.

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*). Kedudukan yang tidak sederajat ini disebabkan oleh karena buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan majikan sering menganggap buruh sebagai obyek dalam hubungan kerja. Keadaan inilah yang dianggap menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.³

Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan secara ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial, yang sekarang lebih dikenal dengan jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan pekerja berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu usaha perlindungan pekerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.⁴

Dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut dengan PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.⁵ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.⁶ Namun berdasarkan fakta di lapangan

³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan II, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 9.

⁴ Imam Soepomo dalam Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Cet.I, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 61.

⁵ Indonesia, Undang-Undang 2003, *Op.Cit.*, Pasal 56 ayat (1) dan (2).

⁶ *Ibid*, Pasal 56 ayat (1) dan (2).

menunjukkan masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan yang ada di dalam UUK tersebut.

Untuk itulah diperlukan peranan pemerintah untuk menangani masalah perburuhan/ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*).⁷

Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, pokok permasalahan dalam tulisan ini adalah *pertama*, Bagaimana fungsi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap pekerja kontrak? *Kedua*, Apakah yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? Dan *Ketiga*, Bagaimana upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT?

Metode Penelitian

Metodologi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap asas-asas hukum, kaidah-kaidah hukum dalam arti nilai (*norm*), peraturan hukum konkrit dan sistem hukum.⁸ Dengan pendekatan penelitian yang digunakan pendekatan *pertama*, *statute approach* yaitu, dengan menelaah pada peraturan perundang-undangan dan regulasi yang relevan dengan objek penelitian yang dibahas.⁹ *Kedua*, Pendekatan *conceptual approach* yaitu, pendekatan yang dilakukan berdasarkan pendapat para ahli, jika belum ada hukum yang mengaturnya.

Selanjutnya data dan informasi baik yang bersifat primer dan sekunder dianalisis dengan metode normatif kualitatif, dua pendekatan tersebut digunakan untuk mendapatkan pandangan berfikir yang

⁷ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan V, PT. RajaGrafindo, Persada, Jakarta, 2005, hlm. 11.

⁸ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2004, hlm. 29.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Mediagroup, Jakarta, 2014, hlm. 136.

komprehensif, sehingga dapat memberikan gambaran permasalahan yang utuh pada pokok kajian penelitian yang dibahas.

Pembahasan

Perlindungan Hukum Pekerja Dalam PKWT

Perjanjian kerja yang mendasari lahirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja bermuatan hak dan kewajiban sebagai satu syarat yang bersifat imperatif dengan materi pokok, yakni adanya unsur pekerjaan, upah (atau imbalan dengan bentuk lain), dan perintah. Ketentuan ini berlaku pula untuk model perjanjian kerja waktu tertentu yang bermuatan unsur pekerjaan yang berjenis dan sifat tertentu dengan jangka waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kemudian diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Adapun alasan tetap dipergunakannya jenis perjanjian tersebut adalah karena ada sejumlah pekerjaan yang memang memiliki batas waktu dalam pengerjaannya sehingga membutuhkan ketentuan tentang perjanjian kerja yang memiliki batas waktu pula.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu 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 penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹⁰

¹⁰ Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Kepmennakertrans Nomor KEP.100/Men/VI/2004, Pasal 59 ayat (1).

Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Dalam PKWT

Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.¹¹

Upah minimum merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap.¹² Upah minimum menjadi patokan pengusaha dalam pemberian gaji. Pemerintah menetapkan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹³ Kebutuhan hidup layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan Jaminan Hari Tua (JHT).¹⁴

Dalam hal upah yang dibayarkan adalah berdasarkan upah minimum, maka upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.¹⁵

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.¹⁶

Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

¹¹ Indonesia, Undang-Undang 2003, *Op.Cit.*, Pasal 88 ayat (1) dan (2).

¹² Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 Tentang Upah Minimum Upah*, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239.

¹³ Indonesia, Undang-Undang 2003, *Op.Cit.*, Pasal 88 ayat (4)

¹⁴ *Ibid*, Penjelasan Pasal 88 ayat (1)

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 89 ayat (1).

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 89 ayat (2) dan (3).

- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁷ Pekerja/buruh memiliki hak atas upah yang merupakan hak normatif bagi dan dilindungi undang-undang. Bila pekerja/buruh tidak melaksanakan tugas maka upahnya tidak dibayar (*no work no pay*). Sebaliknya, bila pengusaha tidak membayar atau terlambat

membayar upah pekerja yang sudah melakukan tugas maka pengusaha tersebut dapat dikenakan denda dan sanksi.

Namun ada beberapa hal yang dikecualikan jika pekerja tidak masuk kerja dan tidak dibayar. Artinya dalam kondisi tertentu pengusaha tetap wajib membayar upah seperti yang tertuang dalam Pasal 93 UUK, yaitu:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masahaidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah,menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan dankeguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tuaatau mertua atau anggora keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap agamanya;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikata pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.¹⁸

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang sanksi-sanksi atas pelanggaran yang berkaitan dengan upah:

- a. Bila pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditentukan (sesuai ketentuan pasal 90 ayat (1)), sanksinya (pasal 185) yaitu pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 90

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 93

dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta.

- b. Bila pengusaha tidak membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan tugas karena alasan-alasan pada pasal 93 yang seharusnya pengusaha wajib membayarnya, sanksinya (pasal 186) yaitu pidana paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10 juta paling banyak Rp. 400 juta.

Peranan Pemerintah Dalam Memberikan Perlindungan Hukum

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatan, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan perusahaan.¹⁹

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yaitu pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga perselisihan yang terjadi karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pemerintah (negara) harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui sarana pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan dikarenakan Hukum Ketenagakerjaan akan menjadi sarana utama untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri. Kebijakan ketenagakerjaan (*labor policy*), di Indonesia dapat dilihat dalam UUD 1945 sebagai Konstitusi Negara, juga dalam peraturan perundang-undangan yang terkait.

Khusus mengenai ketenagakerjaan jika diperhatikan, maka UUD RI 1945 sebenarnya mengandung politik hukum mengenai ketenagakerjaan, yaitu dalam Pasal 27 UUD RI 1945 dan Pasal 28D, dari kedua pasal ini dapat ditarik adanya politik hukum di bidang ketenagakerjaan, yaitu menciptakan peraturan yang melindungi hak setiap orang untuk bekerja dan melindungi setiap orang dalam pekerjaannya.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Arta Boga Cemerlang Jakarta

¹⁹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm.11

Aturan-aturan hukum yang mengatur PKWT pada divisi Merchandising PT Arta Boga Cemerlang Jakarta (selanjutnya disebut PT.ABC) adalah mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK), terutama yang mengatur tentang PKWT dan Keputusan Menakertrans yang berkaitan dengan PKWT.

Para pihak yang terlibat dalam PKWT Mds 90, yang terdiri dari Regional Human Resource/RHR Manager yang mengatasnamakan/mewakili Direksi berdasarkan kuasa Direksi, karenanya sah mewakili dari dan oleh karena itu untuk dan atas nama perseroan terbatas PT. ABC, berkedudukan di Jakarta. PT. ABC sebagai Pihak Pertama dan petugas Merchandiser/Mds (pekerja) sebagai Pihak Kedua. Faktanya penandatanganan PKWT Mds PS 90 hanya dilakukan oleh Mds dihadapan Leader Mds/ Mds Supervisor. Berkas surat PKWT dibuat tidak rangkap 2 (dua) atau hanya rangkap satu, dan berkas PKWT yang telah ditandatangani oleh Mds selanjutnya diserahkan ke RHR Manager untuk disimpan.

Sehubungan dengan hal di atas pasal 54 ayat (1) huruf h menyatakan "Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Dalam pasal 54 ayat (3) disebutkan juga bahwa "Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja".

Pasal 54 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) yang menyebutkan mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

Aturan pasal 59 ayat (3), (4), (5), dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu yang mengatur tentang jangka waktu, perpanjangan dan pembaruan PKWT. Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) menyebutkan bahwa pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak 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. Namun ketentuan ini hanya berlaku untuk PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun (KEPMEN Nomor :KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 3). Sedangkan PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (KEPMEN Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 8), serta perjanjian kerja harian lepas tidak

bisa dilakukan pembaruan (KEPMEN Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 10).

Faktanya adalah jangka waktu pelaksanaan PKWT berjalan selama 6 (bulan) dalam satu periode kontrak, dan setiap 2 (dua) kali kontrak (kontrak I dan kontrak II) dilakukan jeda/tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, setelah itu baru dimulai kontrak yang III. Pola kontrak ini terus berjalan secara periodik dan tidak ada batasan waktu berhentinya kontrak. Selama Mds bersedia dan perusahaan bersedia karena sama-sama membutuhkan, maka hal ini terus berjalan. Meskipun diatur mengenai perpanjangan dan pembaruan PKWT, namun kenyataannya pelaksanaan ketentuan tersebut tidak pernah berjalan karena kontrak yang berjalan mengikuti pola kontrak seperti yang tersebut di atas.

Karena pola kontrak yang secara periodik tersebut tidak dikendalikan, sehingga yang terjadi adalah ada beberapa Mds yang menjalani masa kontrak lebih dari 5 (lima) tahun. Sehingga apabila kembali mengacu pada ketentuan PKWT Mds PS 90 pasal 1 ayat (2) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (4), (5), dan (6), maka seharusnya Mds yang telah menjalani kontrak kerja selama lebih dari 5 (lima) tahun demi hukum harus diangkat menjadi karyawan tetap. Seperti yang tercantum dalam pasal 59 ayat (7) bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Upah Minimum terdiri dari gaji pokok yang merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian dan tunjangan tetap yang wajib dibayarkan oleh pengusaha tanpa dipengaruhi oleh kehadiran. Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 Tentang Upah Minimum menyebutkan “Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman”.

Upah yang diterima oleh pekerja/Mds dipengaruhi oleh komponen upah yang tidak tetap dan selalu berubah. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi yang seharusnya diterima pekerja/Mds tanpa dipengaruhi oleh faktor kehadiran. Sesuai dengan ketentuan pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) menyatakan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan

Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. UMP terdiri dari gaji pokok + Tunjangan yang bersifat tetap.

Pasal 90 UUK ayat (1) menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91 ayat (1)). Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 91 ayat (2)). Pasal 185 UUK ayat (1) menyatakan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Dan dalam Pasal 99 ayat (1) UUK menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) yang salah satu komponennya adalah program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Pasal 19 UU BPJS yang berkaitan dengan pembayaran iuran menyatakan pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS. Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Menurut Sudikno²⁰ hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakkan hukum inilah hukum menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang selalu harus diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), dan keadilan (*Gerechtigkeit*).

²⁰ Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum*, Cetakan ke-01, Yogyakarta Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2011, hlm. 4.

Hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian telah memberikan gambaran kesadaran dan kemauan pimpinan PT ABC terhadap UUK. Ketentuan dalam PKWT yang mengacu pada aturan-aturan hukum berdasarkan UUK, belum sepenuhnya dilaksanakan, bahkan ada ketentuan yang tidak diatur dalam PKWT yang seharusnya menjadi hak dari pekerja/Mds, yaitu tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Pekerjaan yang dilakukan oleh Mds, menurut jenis dan sifat pekerjaannya termasuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap, tidak tergantung musim, bukan pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, bukan pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan baru atau dalam penajajakan/percobaan. Meskipun kadang-kadang perusahaan mengeluarkan produk baru, namun hal ini merupakan bentuk inovasi dari perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab Mds secara terperinci adalah:

- a. Mengimplementasikan kebijakan perusahaan dalam hal penerapan dan pengembangan pajangan
- b. Merawat produk PT. ABC yang ada di pajangan dengan baik.
- c. Melakukan monitor terhadap produk PT. ABC yang mendekati tanggal kadaluarsa
- d. Merealisasikan program promosi produk PT. ABC
- e. Membantu menawarkan produk PT ABC ke konsumen
- f. Membantu membuat estimasi order barang produk PT. ABC.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawab Mds tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa menurut sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Mds merupakan pekerjaan yang bersifat tetap maka tidak seharusnya pengusaha menerapkan PKWT dalam hubungan kerja antara Mds dengan pengusaha.

Pimpinan perusahaan seharusnya memahami tujuan dan latar belakang UUK yaitu bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan 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. Dengan melaksanakan ketentuan yang ada di dalam UUK, maka pengusaha dapat dikatakan telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/Mds. Terjaminnya hak-hak dasar pekerja/Mds seperti tidak menerapkan PKWT (pekerja kontrak) dalam hubungan kerja, pemberian upah yang layak, dan

memberikan jaminan sosial tenaga kerja, maka hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh serta untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan sehingga dapat dicapai hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas, mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya serta perkembangan kemajuan dunia usaha.

Hambatan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Untuk Mencapai Tujuan Hukum.

Hambatan pelaksanaan PKWT berdasarkan UUK ini sebelumnya dapat dilihat dari ketidakpatuhan PT ABC terhadap UUK ini. Kondisi ini menunjukkan betapa buruknya perlindungan hukum pekerja kontrak/Mds sehingga peristiwa ini terjadi selama belasan tahun. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa Mds yang mempunyai masa kerja di atas 10 (sepuluh tahun).

Terhambatnya pelaksanaan menunjukkan bahwa hukum tidak dapat melaksanakan fungsinya secara optimal. Achmad Ali mengungkapkan adanya “penyakit hukum” yaitu “Penyakit hukum yang diderita hukum itu sendiri”. Penyakit hukum itu dapat menimpa tiga unsur hukum Lawrence M Friedman yaitu: menimpa strukturnya, substansinya, atau kulturnya (budaya). Ketiga unsur ini merupakan unsur-unsur sistem hukum yang bisa saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila ketiga unsur dapat bekerja secara positif dan sinergis, maka akan dapat mewujudkan tatanan sistem hukum yang ideal seperti yang diharapkan. Ini berarti hukum dapat mewujudkan tujuan hukum secara efektif yaitu dapat tercapainya kepastian, manfaat, dan keadilan hukum. Namun apabila yang terjadi adalah sebaliknya, maka akan melahirkan tatanan sistem hukum yang tidak teratur (kacau balau/semrawut) dan tidak efektif dalam mewujudkan tujuan hukum.²¹ Dengan keadaan tersebut, maka penyakit hukum akan menjadi kendala/hambatan, sehingga apa yang menjadi tujuan hukum menjadi terhambat.

Salah satu fungsi sistem hukum adalah alat kontrol sosial (*checks and balances*). Menurut Black, dalam bukunya *The Behavior Law* (Perilaku Hukum), hukum adalah “kontrol sosial dari pemerintah”. Black mengartikan “kontrol sosial” ini sebagai aturan dan proses sosial yang mencoba

²¹ Parningotan Malau di dalam Achmad Ali, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Atas Keselamatan dan Keselamatan Kerja*, Cetakan Pertama, PT Sofmedia, Jakarta, 2013, hlm. 218. *Peradilan (Judicialprudence): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Volume I, Cet.II, Kencana Predana Media Group, Jakarta, 2009.

mendorong perilaku yang baik dan berguna atau mencegah perilaku yang buruk.²²

Dari data dan fakta yang ada menunjukkan bahwa PT. ABC tidak melaksanakan ketentuan hukum yang berlaku seperti pelanggaran terhadap ketentuan UUK dalam pelaksanaan PKWT, yang meliputi syarat-syarat PKWT, pembayaran upah pekerja/Mds, dan jaminan sosial tenaga kerja. Ini menunjukkan tidak adanya perlindungan hukum terhadap pekerja/Mds atau dengan kata lain perlindungan hukum terhadap pekerja/Mds belum tercapai sehingga sangat merugikan pihak pekerja/Mds. Hal ini dapat diartikan pula bahwa aturan-aturan hukum di dalam UUK telah terjangkit “penyakit hukum” yang menerpa ketiga unsur hukum (substansi, struktur, dan budaya) yang mengakibatkan perlindungan pekerja/Mds semakin buruk.

Selanjutnya adalah kurangnya pengetahuan mengenai aturan-aturan hukum yang ada di UUK serta sikap apatis dari pekerja/Mds yang tidak mau tahu tentang hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Selama ini pekerja/Mds bekerja hanya sekedar menjalankan kewajibannya sesuai dengan perintah yang disampaikan oleh pengusaha. Mereka tidak tahu atau bahkan tidak peduli apakah pekerjaan yang mereka lakukan telah sesuai dengan aturan-aturan hukum atau tidak. Begitu pula dengan hak-hak pekerja/Mds yang berkaitan dengan perlindungan hukum dalam PKWT, perlindungan upah, dan jaminan sosial tenaga kerja. Mereka juga tidak tahu apakah mereka berhak mendapatkan hak-hak tersebut yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Bagi mereka yang penting bekerja untuk dapat memberikan nafkah buat diri dan keluarganya.

Hambatan pelaksanaan PKWT di pihak pemerintah adalah lemahnya pengawasan dan pembinaan. Pengalaman penulis sebagai Ketua Serikat Pekerja di PT. ABC menunjukkan bahwa pengawasan dan pembinaan di PT. ABC terhadap pelaksanaan PKWT sangat lemah. Hampir tidak ada kunjungan yang rutin dalam rangka melaksanakan fungsi pengawasan, pembinaan, atau pemeriksaan terhadap perusahaan. Tidak adanya jadwal kunjungan secara rutin ke perusahaan-perusahaan untuk melakukan audit terhadap pelaksanaan PKWT. Dengan keadaan seperti ini membuat pengusaha semakin tidak mempunyai komitmen, kemauan, dan kebijakan untuk melakukan perbaikan terhadap pekerja kontrak.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) yang salah satu penyebabnya adalah belum

²² Lawrence M Friedman, *American Law An Introduction (Hukum Amerika Sebuah Pengantar)*, Second Edition, Terjemahan Wishnu Basuki, PT Tata Nusa, Jakarta, hlm. 4.

optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan. Kenyataan di lapangan yang terjadi adalah pertama, pelaksanaan PKWT tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1). Seharusnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh menggunakan PKWT. Melihat sifat pekerjaan yang dilakukan oleh Mds adalah pekerjaan yang bersifat tetap, terus menerus, bukan pekerjaan musiman, dan tidak selesai dalam waktu tertentu, maka dengan demikian seharusnya Mds ditetapkan bukan sebagai pekerja kontrak, tetapi sebagai pekerja tetap yang menggunakan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Yang kedua adalah berkaitan dengan upah minimum. Ketentuan upah minimum sesuai dengan UUK Pasal 89 ayat (2) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Komponen upah minimum menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Ketiga, tentang jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 2 ayat (3) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000, (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Huijbers tugas utama pemerintah suatu negara adalah mewujudkan keadilan sosial. Keadilan sosial itu terwujud dalam suatu negara dimana hak-hak manusia dihormati, dan untung-untung dan beban-beban dibagi secara pantas, terutama berhubungan dengan harta. Keadilan ini yang sekarang ditunjuk dengan istilah keadilan sosial (*iustitia socialis*), dulu disebut keadilan distributif (*iustitia distributiva*).²³ Selain keadilan, juga menciptakan ketentraman hidup, dengan memelihara kepastian hukum. Bila dikatakan bahwa dalam suatu negara terdapat suatu kepastian hukum, maksudnya adalah bahwa dalam negara tersebut undang-undang yang telah ditentukan sungguh-sungguh berlaku sebagai hukum. Kepastian hukum berkaitan dengan efektifitas hukum. Sebab itu kepastian hukum hanya terjamin bila pemerintah negara mempunyai sarana-sarana secukupnya untuk memastikan peraturan-peraturan yang ada.

²³ Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1995, hlm. 137.

Penutup

Simpulan :

Pertama, Fungsi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan PKWT terhadap pekerja kontrak adalah sebagai pedoman dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, yaitu dalam hal memberikan kepastian hukum, keadilan, dan manfaat bagi pekerja kontrak. Aturan-aturan hukum yang ada di dalam UUK ini telah memberikan petunjuk atau pedoman yang sangat jelas, baik untuk pengusaha maupun pekerja, namun dalam pelaksanaannya masih jauh dari apa yang telah ditentukan di dalam UUK tersebut.

Kedua, yang menjadi Hambatan dalam pelaksanaan PKWT di PT. ABC pada divisi Merchandising sehingga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah ketidakpatuhan PT ABC terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang ditunjukkan kurangnya kesadaran dan kemauan pimpinan PT ABC terhadap penerapan UUK. Disamping itu Mds/pekerja sendiri tidak peduli dengan ketentuan syarat-syarat yang ada di dalam PKWT tersebut, karena bagi mereka yang penting bekerja untuk mendapatkan uang untuk nafkah keluarga. Di lain sisi perusahaan dengan keadaan ini diuntungkan karena status Mds sebagai pekerja kontrak, sehingga lebih efisien dari segi biaya, dan apabila Mds/pekerja di-PHK tidak perlu mengeluarkan pesangon.

Ketiga, Upaya pemerintah di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak melalui pembuatan peraturan perundang-undangan telah cukup baik. Namun sejauh ini upaya pemerintah di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak sangat minim. Hal ini terjadi karena lemahnya fungsi pengawasan dari pemerintah terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran atau tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Saran :

Pertama, Kepada pemerintah eksekutif ataupun legislatif hendaknya aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja, khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu tertentu harus dapat lebih melindungi kepentingan pekerja. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan terhadap pasal yang sanksinya ringan agar sanksi dirubah menjadi lebih berat agar pengusaha mempunyai komitmen, kemauan, dan kebijaksanaan terhadap pekerja

Kedua, kepada para pengusaha hendaknya menghapuskan praktek pekerja kontrak, karena pada dasarnya praktek pekerja kontrak yang terikat dalam PKWT ini tidak dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.

Ketiga, pemerintah harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. Dan memberikan sanksi yang tegas bagi para pengusaha jika mengaktualisasikan dalam bentuk perjanjian yang secara substansial bertentangan dengan undang-undang.

Daftar Pustaka

Buku :

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Cet.I, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan II, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan V, PT. RajaGrafindo, Persada, Jakarta, 2005.
- Lawrence M Friedman, *American Law An Introduction (Hukum Amerika Sebuah Pengantar)*, Second Edition, Terjemahan Wishnu Basuki, PT Tata Nusa, Jakarta.
- Parningotan Malau, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Atas Keselamatan dan Keselamatan Kerja*, Cetakan Pertama, PT Sofmedia, Jakarta, 2013, hlm.218., dikutip dari Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence): Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Volume I, Cet.II, Kencana Predana Media Group, Jakarta, 2009.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Mediagroup, Jakarta, 2014.
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2004.
- _____, *Teori Hukum*, Cetakan ke-01, Yogyakarta Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2011.
- Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1995.
- Zaenal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan VIII, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.

Peraturan Perundang-undangan :

Indonesia, Undang-Undang 2003, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, LN Nomor 39 Tahun 2003, TLN Nomor 4279, Umum.

_____, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, LN No. 165 Tahun 1999, TLN No. 3886.

_____, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Kepmennakertrans Nomor KEP.100/Men/VI/2004.

_____, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 Tentang Upah Minimum Upah*, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1239