

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH DALAM LEMBAGA PENYEDIA JASA DITINJAU DARI KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU



**AHMAD MUSONNEF
NIM. 039814762**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

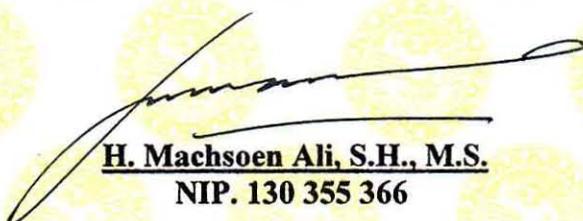
**PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP PEKERJA/BURUH
DALAM LEMBAGA PENYEDIA JASA
DITINJAU DARI
KESEPAKATAN KERJA WAKTU TERTENTU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing

Penyusun



H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366



Ahmad Musonnef
NIM. 039814762

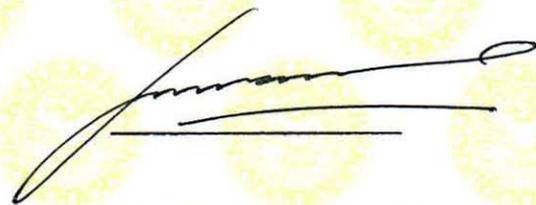
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

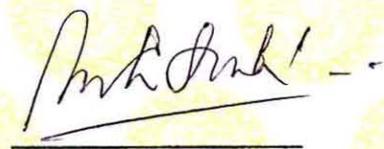
Pada hari Kamis, tanggal 02 Agustus 2004

Panitia Penguji Skripsi :

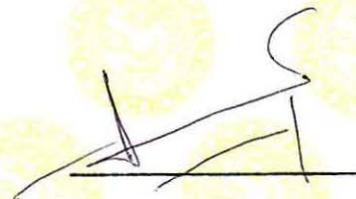
Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



Anggota : 1. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.



2. Lanny Ramli, S.H., M.H.



Ya Tuhan, lapangkanlah untukku dadaku.

Mudahkanlah untukku urusanku.

Dan lepaskanlah kekakuanku dari lidahku.

Agar mereka mengerti perkataanku.

(Q.S. Thoha ayat : 25-28)

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada....

Bapak dan Emakku yang selalu mendoakan

kebahagiaan buat anak-anaknya

Saudara-saudaraku yang selalu mencintaiku

Bangsaku yang telah membesarkanku

Agamaku yang selalu memberikan

penerangan dalam hidupku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga saya masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta Salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menolong kita semua menuju jalan kebenaran.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir dan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada para pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga sekaligus Dosen Pembimbing serta Penguji.
2. Bapak Dr. Marteen Landert Souhoka, S.H., M.S., Ibu Lanny Ramli, S.H., M.H., yang telah berkenan meluangkan waktu untuk menguji skripsi saya.
3. Ibu Dina Sunyowati, S.H., M.Hum., selaku Dosen Wali serta Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah memberikan ilmunya selama saya belajar di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
4. Bapak dan Emakku tercinta atas dukungan dan doanya.
5. Saudara-saudaraku: Cak Kip sek, Cak Umar sek, Ning Toni sek, Ning Uda sek, Ning Hanik sek, Guk Bas sek, Cak Ulum sek, Ning Is sek, Cak Dulah Sek, yang selalu menyayangiku serta mendukungku.

6. Adik-adikku : Umi sek, Hamzah sek, Cus, Un, Mas Boyul, Unun, Kuni, Tata, Lilik, Lida, Erin, Ismi, Rizal, Icha, Udin, Nada, Chiam. Berkat senyum kalianlah aku bisa bertahan dan bisa nyelesain skripsi ini. Keep ☺....
7. Konco-konco seperjuangan : Unggul, Irul (kalian ber2 ngewangi ngetik n ngedit sampe klenger, suwun wosss! Aku doain cepet oleh kerjo sing keren n menemukan wanita yang slama ini kalian idamkan. Amin), Isnanto (cak, suwun sampean sering nggojlok so skripsi ini bisa selesai. Aku doain semoga diterima jadi CAKIM, amin.), Es, Bambang, Yitzak, Mansur, Rinto, Mario, Aris "blur", Andik, Deni "brewok" (dimana skr? I miis u?), Dimas, Ubat, Om Doni, Nino, Joko, Rio, Endro, Anton, Fery, Fauzi, Kang Ipin (ojo ngisin-ngisini Sda cak, ndang lulus!) Tabani, Tito kuadrat, Temon, Hadi "ichul", Ismail, Pak Dhe, Hanafi, Didi, Santos, Ken, I;ir, Hafiz, Wahyu kuadrat, Wendi, Prima, Ari Kiting, Wido, Mamat, Muhandas, Gombes, Inem, Dodi "makelar", Audy (suwun atas bukunya) Deasy (bukumu masih ada kok?suwun) Ida, Lina, Lia, Nia, Ima "kecheng", Ima "sensual", Rina, Fesy, Prely, Temy, Winda kuadrat, Putri (fisip) dan masih banyak lagi, sepurone akeh sing lali...
8. Temen-temen KKN : Puspa, Prita, Ivone, Rini, Mamiek, Ratna,Cinta, Indri, Rina, Tedy, Joko, Samsul, Fauzi, Pak Ketua. Sepurone aku ngrepoti kalian teruss.
9. Temen-temen SMU : Mughits, Abid, Fahrudin, Radian, Eko, Adi "paijo", Depi, Wawan "pentol", Puteh, Kikin, Krucil, A'pir, Lia, Ernawati, Dwi, Asri, dan *special pake telur buat Anis yayangku ("Cenis" iluv u...)*.

10. Komunitas Cangkrug-an : Bisri “ambon”, Cung, dr. Koboy, Toyik, Kempos, Mamat, Apang, Sipit, Dodik “drummer”, Kandim, Din “E”, Konyik, Biyok, Sigit “mbah kotjo”, Sigit “okta”, Yusuf “mbah uceng”, Yusuf “kober”, Erwin, Rosuli, Qory, Didik, Anton, Mbah Budi, Kentir, Knalpot, Opik, Plengeh, Gondam, Guk, Ari (sepurone rotimu sering diembat arek2 termasuk aku h h h) Alan, Wuwul, Dana, Ririen, Ophie “paijo”, Dian, Sutin.

11. Semua pihak yang belum saya sebutkan, tanpa bermaksud diskriminasi. Sekali lagi saya minta maaf.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memberi sumbangan pemikiran dibidang Hukum Perburuhan atau bagi pihak yang memerlukannya.

Surabaya, Nopember 2004

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Persembahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi :	vi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah.....	1
1.2 Penjelasan Judul	6
1.3 Alasan Pemilihan Judul	9
1.4 Tujuan Penulisan	10
1.5 Metodologi Penulisan	10
1.5.1. Pendekatan Masalah	10
1.5.2. Sumber Bahan Hukum	10
1.5.3. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum	11
1.5.4. Analisis Bahan Hukum	11
1.6 Pertanggungjawaban Sistematika	11

BAB II : KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA/BURUH DI	
LEMBAGA PENYEDIA JASA DALAM HUBUNGAN	
KERJA	13
2.1 Dasar Hukum Terjadinya Hubungan Kerja	13
2.2 Hal – Hal yang Berkaitan dengan Perjanjian Kerja	16
2.3 Kedudukan Hukum Sistem Penyediaan Jasa	
dalam Hukum Perburuhan.....	21
2.3.1. Kedudukan Hukum Pekerja/Buruh dengan	
Lembaga Penyedia Jasa	23
2.3.2. Kedudukan Hukum Lembaga Penyedia Jasa dengan	
Perusahaan Tempat Pekerja/Buruh Bekerja	24
2.3.3 Kedudukan Hukum Pekerja/Buruh dari Lembaga Penyedia	
Jasa Dengan Perusahaan Tempat Bekerja.....	25
2.4 Hubungan Kerja dalam Lembaga Penyedia Jasa Ditinjau	
dari Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu	26
2.5 Hubungan- Hubungan Kerja yang Terjadi dari Sistem	
Penyediaan Jasa Ditinjau dari Kesepakatan Kerja Waktu	
Tertentu (KKWT)	33
BAB III : PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA/BURUH	
DALAM SISTEM PENYEDIAAN JASA	
3.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang	
Dikaitkan dalam Sistem Penyediaan Jasa	35
3.2 Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	36

3.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha	36
3.2.2 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh	39
3.2.3 Hubungan Kerja Putus demi Hukum	41
3.2.4 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan	41
3.3 Pemenuhan Hak Normatif Pekerja/Buruh Ketika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja	42
3.4 Hak Normatif Pekerja/Buruh dalam Sistem Penyediaan Jasa yang Dikembalikan Sebelum Masa Kerja Habis	43
BAB IV : PENUTUP	47
4.1 Kesimpulan	47
4.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49

BAB I
PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Dan Rumusan Masalah

Dalam era industri seperti sekarang ini, pekerja/buruh terutamanya dalam pembangunan nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Indonesia sebagai negara berkembang tentunya tidaklah terlepas dari permasalahan yang berkaitan pekerja/buruh. Pembangunan dibidang industri merupakan salah satu langkah yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi masalah pengangguran. Pembangunan dibidang industri dilakukan terutamanya untuk menarik para investor untuk melakukan investasi di Indonesia. Dimana hal tersebut diwujudkan dalam bentuk pembangunan pabrik baru yang tentunya akan tercipta lapangan kerja baru serta dapat menyerap tenaga kerja. Selain itu, pembangunan nasional ini juga dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945.

Namun melihat tingginya jumlah tenaga kerja di Indonesia sekarang ini, tidaklah sebanding dengan lapangan kerja yang produktif yang ada di lapangan. Dimana tidak seimbangnya antara jumlah pekerja/buruh, lapangan pekerjaan mengakibatkan tingginya persaingan antara sesama pekerja/buruh. Padahal perusahaan sebagai penyedia lapangan pekerjaan dalam kaitannya

merekruit tenaga kerja sangat selektif serta melalui prosedur yang sangat ketat, hal itu dimaksudkan terciptanya peningkatan produktivitas dan aktivitas perusahaan, maka biasanya perusahaan dalam hal ini pengusaha tidak akan tanggung-tanggung memilih atau mencari tenaga kerja yang sangat sesuai dengan standar pekerjaan yang mereka butuhkan yaitu yang mempunyai keterampilan dan bermutu tinggi. Hal ini ironi sekali dengan kondisi sebagian besar penduduk Indonesia yang minim sekali akan keterampilan / skill dikarenakan latar belakang pendidikan yang rendah.

Dalam kaitannya agar perusahaan terus dapat menjalankan kegiatan operasionalnya seperti yang telah tersebut diatas kebutuhan akan tenaga kerja terampil dan berkualitas merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan alias mutlak dibutuhkan, dimana hal ini dalam masa sekarang banyak perusahaan ketika melakukan rekrutmen tenaga kerja mempercayakan kepada perusahaan lain untuk mengisi kebutuhan tersebut. Dalam arti kata lain perusahaan pemberi kerja melalui suatu perjanjian dengan Lembaga Penyedia Jasa pekerja/buruh tinggal memanfaatkan tenaga kerja yang telah dipasok/disediakan oleh Lembaga Penyedia Jasa tersebut tanpa repot-repot untuk mencari sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan alasan efisiensi serta kemanfaatan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, dimana untuk menunjang peranan pekerja/buruh yang sangat penting itu diperlukan adanya suatu perlindungan guna menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh serta menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun

untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh merupakan suatu bentuk intervensi (campur tangan) pemerintah dalam kaitannya untuk turut serta dalam menangani permasalahan perburuhan ini dengan melalui peraturan perundang-undangan dimana agar dapat memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Dengan adanya intervensi dari pemerintah memberikan dampak pada sifat dari Hukum Perburuhan menjadi ganda yaitu sifat privat dan publik. Sifat privat adalah prinsip adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh. Sedangkan sifat publik adalah penerapan sanksinya yang dapat berupa sanksi pidana, denda, administratif bagi pelanggar ketentuan perburuhan¹.

Kenyataan kalau banyak terjadinya pelanggaran dapat dilihat salah satunya yang terjadi pada pekerja/buruh yang dibawah naungan Lembaga Penyedia Jasa, dimana sangat rawan sekali terjadi pelanggaran yang nantinya dapat merugikan pekerja/buruh tersebut sehingga pekerja/buruh merasa kewajiban dan haknya tidak terlindungi. Dalam kaitan permasalahan ini yang terpenting adalah dalam hal perjanjiannya baik itu perjanjian yang dilakukan antara Lembaga Penyedia Jasa dengan pekerja/buruh maupun perjanjian yang dilakukan antara Lembaga Penyedia Jasa dengan perusahaan

¹ Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Cetakan Ke II, Rajawali Pers, Jakarta, Agustus 2001, hal. 8.

Lembaga Penyedia Jasa maupun dalam hal tidak diaturnya masalah tersebut khususnya masalah mengenai status dari pekerja/buruh tersebut dengan Lembaga Penyedia Jasa serta dengan perusahaan tempat bekerja, apakah ada hubungan kerja yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan perusahaan tempat bekerja yang didasarkan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/Men/1993 jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan uraian diatas maka skripsi ini disusun dengan judul : *"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Lembaga Penyedia Jasa Ditinjau Dari Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu"*.

Adapun sebagai bahan penulisan, dapat diketahui pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kedudukan hukum pekerja/buruh dalam sistem penyediaan jasa ditinjau dari Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ?
2. Bagaimana pemenuhan hak normatif pekerja/buruh dalam sistem penyediaan jasa tersebut apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

1.2 Penjelasan Judul

Berdasarkan judul yang diajukan, perlu diperjelas pengertian yang penting agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda dari pernyataan yang dimaksud. Penjelasan ini juga dimaksud untuk membatasi permasalahan yang ditulis.

Judul yang diajukan adalah "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Lembaga Penyedia Jasa Ditinjau Dari Kesepakatan Kerja Waktu Tetentu*". Pengertian Perlindungan Hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah:

"Berpendapat bahwa, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah)."⁴

Menurut pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, pengertian pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Perjanjian kerja sendiri dibagi menjadi dua yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

⁴ R. Indiarso dan MJ. Saptemo, Hukum Perburuhan (Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja), Karunia, Surabaya, 1996, hal. 12.

Dengan adanya pembagian perjanjian kerja tersebut maka dengan sendirinya status pekerja/buruh mengikuti perjanjian kerjanya. Sehingga terdapat pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu yang dalam hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 jo Permenaker Nomor : 02/Men/1993.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan pasal 1 ayat 15 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 adalah "Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsure pekerjaan, upah, dan perintah".

Pengertian PHK (pemutusan hubungan kerja) berdasarkan paal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha".

Pengertian pelayanan penempatan tenaga kerja adalah "Kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai bakat, minat dan kemampuannya serta dipihak lain pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya".

Lembaga Penyedia Jasa adalah perusahaan yang mempunyai kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya dan perusahaan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Selanjutnya perusahaan

pemberi kerja dalam kaitan ini juga dapat disebut sebagai perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja.

Dari penjelasan judul yang tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi ini adalah penegasan kedudukan pekerja/buruh dalam Lembaga Penyedia Jasa dengan perusahaan pemberi kerja (perusahaan tempat bekerja) apakah didalamnya terjadi hubungan kerja atau tidak sehingga perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan sekali dikarenakan mereka (pekerja/buruh) dalam posisi tawar (bargaining position) terendah dalam melakukan hubungan kerja.

1.3 Alasan Pemilihan Judul

Masalah pekerjaan adalah masalah yang tidak henti-hentinya dibicarakan oleh banyak kalangan. Sejalan dengan berjalannya waktu, dunia pekerja mengalami banyak kemajuan. Salah satunya adalah penggunaan perjanjian waktu tertentu yang digunakan antara pekerja/buruh dengan Lembaga Penyedia Jasa juga dengan perusahaan pemberi kerja.

Akan tetapi seiring dengan diberlakukannya ketentuan tersebut apabila diterapkan dalam Lembaga Penyedia Jasa juga perusahaan pemberi kerja maka akan timbul ketidakpastiannya mengenai adanya hubungan kerja khususnya pada perusahaan pemberi kerja sehingga mengakibatkan banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja/buruh dimana hal tersebut diakibatkan kurang lengkapnya peraturan yang telah berlaku.

BAB II

KEDUDUKAN HUKUM
PEKERJA/BURUH DI LEMBAGA
PENYEDIA JASA DALAM
HUBUNGAN KERJA

BAB II

KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA/BURUH DI LEMBAGA PENYEDIA JASA DALAM HUBUNGAN KERJA

2.1. Dasar Hukum Terjadinya Hubungan Kerja

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan perbuatan hukum privat yang mana perbuatan tersebut murni didasarkan pada kehendak kebebasan tiap-tiap individu (independen) serta adanya kesamaan (equal) masing-masing pihak untuk saling mengikatkan diri. Pada kenyataannya posisi para pihak, dalam hal ini pekerja/buruh dan pengusaha, dalam hubungan kerja tersebut adalah tidak sama dan independen. Pengusaha yang memiliki modal/alat produksi lebih dominan dalam menentukan pola hubungan kerja tersebut, bahkan sangat eksploitatif. Pola hubungan kerja yang eksploitatif ini kental sekali dengan jargon yang selama ini terdapat dalam hukum ekonomi yaitu "*dengan modal sedikit dapat untung sebanyak-banyaknya*".

Kenyataan hubungan buruh-majikan yang menindas ini kemudian memaksa negara / pemerintah campur tangan / intervensi dalam hubungan kerja ini. Disamping karena alasan jumlah kaum buruh yang besar, sehingga jika mereka tidak "*ditundukkan*" atas nama hukum dikhawatirkan akan menciptakan dis-stabilitas bangsa dan negara. Tesis yang mengatakan bahwa campur tangan negara adalah untuk melindungi kepentingan buruh dari kesewenang - wenangan buruh dan demi keadilan - kesejahteraan buruh, merupakan konsep yang absurd. Logika negara yang berkubang dalam

kapitalisme global dimana kepentingan kapital yang lebih dominan, keberpihakan negara terhadap buruh semu belaka. Hal ini karena aturan hukum dibuat atas logika investasi ekonomi, sehingga lagi - lagi hukum ekonomi berlaku. Demi masuknya investasi asing negara melakukan hegemoni lewat aturan hukum, dengan begitu buruh dapat ditundukkan. Buruh dibuat berkulat pada hak - hak normatif saja, dimana hak - hak tersebut semakin menjauhkan buruh dari sebuah kata "*sejahtera*". Hak - hak normatif tersebut telah menundukkan kesadaran buruh, bahwa keadilan - kesejahteraan adalah jika sesuai dengan aturan normatif belaka. Determinasinya tidak lagi pada kesejahteraan hidup tapi lebih pada determinasi yuridis.

Dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 ayat 1 angka 15 hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Jadi hubungan kerja dimaknai sebagai hubungan hukum antara buruh dan majikan/pengusaha yang terjadi akibat adanya perjanjian kerja, secara a-contrario tanpa adanya perjanjian kerja maka tidak pernah ada hubungan kerja tersebut.

Akibat hukum adanya hubungan kerja ini adalah mengikat buruh dan majikan/pengusaha untuk saling memenuhi hak dan kewajiban masing - masing sesuai yang diatur dalam perjanjian kerja. Buruh wajib melakukan suatu pekerjaan tertentu, mematuhi aturan-aturan perusahaan dan berhak mendapatkan upah beserta hak-hak lainnya yang diatur dalam perjanjian kerja, sedangkan majikan wajib memberikan pekerjaan pada buruh,

2.2 Hal - Hal Yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Dalam praktek bidang ketenagakerjaan dewasa ini istilah perjanjian sering sekali digunakan sebelum melakukan hubungan kerja. Dalam istilah perjanjian kerja sebenarnya merupakan pendekatan dari makna perjanjian yang tertuang dalam pasal 1313 KUH Perdata yaitu Perjanjian timbul dikarenakan adanya suatu perbuatan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih dan agar lebih memasyarakatkan dan tidak janggal dalam penggunaannya, maka dari itu istilah kontrak kerja dapat disamakan dengan Perjanjian Kerja.

Perjanjian Kerja merupakan salah satu unsur penting terjadinya hubungan kerja yang tercatat dalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa didalam perjanjian kerja tersebut terjadi hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang didasarkan atas kata sepakat yang dapat menimbulkan akibat hukum⁵. Hubungan hukum yang dimaksud disini adalah suatu hubungan yang diakui oleh hukum sehingga hak dan kewajiban para pihak dijamin oleh hukum.

Perjanjian Kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* mempunyai beberapa pengertian. Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601(a) KUH Perdata adalah suatu Perjanjian dimana pihak

⁵ Sudikno Merto Kusumo. Mengenal Hukum (Suatu Pengantar). cetakan pertama, Liberty, Yogyakarta, 1988, hal. 97.

yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.

Dari bunyi Pasal tersebut dapat dikatakan bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan - persyaratan sebagai berikut :

a. Ada orang dibawah pimpinan orang lain.

Adanya pimpinan orang lain berarti ada unsur wewenang perintah. Dalam perjanjian kerja ini unsur perintah ini peranan pokok sebab tanpa adanya unsur perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama.

Kedudukan yang tidak sama ini diatur ada sub - ordinasi artinya ada pihak yang kedudukannya diatas (yang memerintah) dan ada pihak yang kedudukannya dibawah (yang diperintah).

b. Penunaian Kerja

Maksudnya melakukan pekerjaan dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian). Dalam hal ini pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja itu sendiri dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata 1603 a yang secara tersirat mempunyai makna pekerja/buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikan sifat pekerjaan yang dikakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya karena itu menurut

hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

c. Adanya Waktu

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya pemberlakuan perjanjian kerja waktu tertentu bagi tenaga kerja waktu tertentu.

d. Adanya Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja, dalam hal ini tenaga kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan yang berdasarkan pada peraturan perundangan - undangan dan atas dasar perjanjian kerja dalam hal ini tenaga kerja waktu tertentu didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuat antara pihak pengusaha dan pekerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian: "Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak secara lisan dan tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu".

Berdasarkan pengertian diatas perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum dan luas. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam bentuk tertulis maupun lisan dan jangka waktunya tertentu maupun tidak, lebih luas karena memuat syarat - syarat kerja, hak dan kewajiban.

Selain pengertian normatif diatas, Iman Soepomo berpendapat bahwa "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah⁶".

Dalam pembuatan perjanjian kerja menurut Pasal 1338 ayat (1) bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sah supaya pembuatan perjanjian harus didasarkan pada pasal 1320 KUH Perdata. Pasal 1320 KUH Perdata menentukan 4 (empat) Syarat sahnya perjanjian yaitu harus ada:

1. Kesepakatan

Yang dimaksud dengan kesepakatan di sini adalah adanya rasa ikhlas atau saling memberi dan menerima atau sukarela di antara pihak-pihak yang membuat perjanjian kerja tersebut. Kesepakatan tidak ada

⁶ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan XII, Djambatan, Jakarta, 1999, hal. 70.

apabila perjanjian kerja dibuat atas dasar paksaan, penipuan, atau kekhilafan.

2. Kecakapan

Kecakapan di sini berarti para pihak yang membuat perjanjian kerja haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subyek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat perjanjian kerja. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan oleh hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (*curatele*), dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 (delapan belas) tahun. Meskipun belum berumur 18 (delapan belas) tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.

3. Hal Tertentu

Maksudnya objek yang diatur dalam perjanjian kerja harus jelas, setidak-tidaknya dapat ditentukan. Jadi, tidak boleh samar-samar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya perjanjian fiktif.

4. Sebab Yang Diperbolehkan

Maksudnya isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang bersifat memaksa, ketertiban umum, dan atau kesusilaan.

2.3 Kedudukan Hukum Sistem Penyediaan Jasa Dalam Hukum Perburuhan

Sistem penyediaan jasa adalah penyerahan aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan rekrutmen pekerja/buruh pada pihak Lembaga Penyedia Jasa dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerja/buruh yang profesional dan berkelas dunia. Oleh karena itu, pemilihan pemberi jasa merupakan hal yang sangat vital. Diperlukan lembaga penyedia jasa yang menspesialisasikan dirinya pada jenis pekerjaan atau aktivitas yang akan diserahkan. Dengan demikian, diharapkan bahwa kompetensi utamanya juga berada di jenis pekerjaan tersebut. Disertai pengendalian yang tepat, pemberi jasa diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Dalam pemilihan pemberi jasa harus melalui tahapan-tahapan yang sistematis dimana terlebih dahulu menyusun analisis biaya yang dilanjutkan dengan tahap negosiasi yang berisikan tentang pembicaraan mengenai jasa dan persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang dapat ditawarkan oleh Lembaga Penyedia Jasa menuju pada suatu titik persetujuan, dalam suatu proses negosiasi. Beberapa hal penting dalam proses negosiasi, antara lain hal-hal yang perlu dinegosiasikan, negosiasi mengenai prinsip-

prinsip perencanaan negosiasi, temu muka, prinsip-prinsip keadilan dan pembuatan kontrak.

Hal - hal yang perlu dinegosiasikan adalah :

1. Jasa apa yang harus diberikan oleh pemberi jasa
2. Apa tanggung jawab masing-masing pihak
3. Bagaimana penerapan tarifnya
4. Berapa lama kontrak diberlakukan
5. Persyaratan yang diperlukan untuk transfer pekerja/buruh
6. Standar kinerja apa yang harus dilakukan
7. Bagaimana cara monitoring kinerja pemberi jasa
8. Sanksi apabila kinerja pemberi jasa dan penerima jasa tidak sesuai dengan standar yang ditentukan
9. Syarat-syarat pemberhentian kontrak kerja

Dilakukannya tahap negosiasi tersebut untuk jalan menuju proses pembuatan perjanjian kerja dimana semua hasil dari negosiasi tersebut dituangkan secara tertulis dan lengkap, yang akan menggambarkan hubungan kerja secara lengkap antara dua belah pihak di kemudian hari, termasuk tanggung jawab dan kewajiban masing-masing. Oleh karena itu, semua hal yang mungkin diperjanjikan harus dituangkan dalam perjanjian kerja dan tidak boleh ada yang ketinggalan, untuk menghindari perselisihan di kemudian hari. Dalam masalah penyerahan apabila pekerja/buruh jauh lebih rumit dikarenakan berkaitan dengan masalah status pekerja/buruh tersebut juga apabila ada perselisihan bagaimana penyelesaiannya. Dalam hal ini ada

juga strategi perusahaan yang sekedar mencari cara praktis saja dikarenakan sifat pekerjaan yang sangat sederhana maka pemilihan pemilihan pemberi jasa bukan masalah serius, sebab praktis hampir semua orang atau perusahaan dengan latihan sebentar dapat melakukan pekerjaan itu sedangkan dari segi biaya mungkin bukan bagian besar dari seluruh biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dimana cara ini semata-mata digunakan untuk menghindari keruwetan dan kesulitan juga tenaga dan biaya.

Walaupun begitu perlu dikembangkan prinsip-prinsip keadilan untuk kedua belah pihak antara lain hal-hal sebagai berikut dalam hal mendapatkan layanan yang diperlukan dari pemberi jasa sebagai timbal balik pemberi jasa menerima imbalan yang setimpal selain itu apabila ada perselisihan maka harus diselesaikan sesuai peraturan yang berlaku. Pekerja/buruh yang dialihkan ke perusahaan penerima jasa juga berhak mendapatkan perlakuan yang wajar dan imbalan yang sesuai. Kesalahan mungkin saja terjadi dan dilakukan oleh kedua belah pihak oleh sebab itu perlu diantisipasi dalam persyaratan perjanjian kerja beserta sanksinya.

2.3.1 Kedudukan Hukum Pekerja/Buruh Dengan Lembaga Penyedia Jasa

Pekerja/buruh ketika dalam Lembaga Penyedia Jasa terdapat hubungan kerja dikarenakan adanya perjanjian yang telah dibuat antara kedua belah pihak yang biasanya dalam praktek menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak yang sesuai dengan pasal 66 ayat

2 huruf b Undang-Undang no.13 tahun 2003. Sehingga dalam hal ini perlindungan hukum bagi pekerja jelas dikarenakan ada dasar hukum yang dapat digunakan yang dapat digunakan apabila nantinya dikemudian hari ada perselisihan dan pemenuhan atas hak dan kewajiban jelas yang dalam hal ini sesuai dengan pasal 65 ayat 4 dan pasal 66 ayat 2 huruf c mengenai pemenuhan hak normatif Undang-Undang no.13 tahun 2003 .

2.3.2 Kedudukan Hukum Lembaga Penyedia Jasa Dengan Perusahaan Tempat Pekerja/Buruh Bekerja.

Pada dasarnya hubungan kerja bisa terjadi hanya antara perusahaan dengan pekerja/buruh sehingga dalam kaitan permasalahan antara lembaga penyedia jasa dengan perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja adalah tidak terdapat hubungan kerja hal ini dikarenakan hubungan kerja tidak bisa terjadi antara perusahaan dengan perusahaan lain ataupun suatu lembaga (dalam hal ini lembaga penyedia jasa). Hubungan hukum keduanya hanya secara keperdataan saja. Dalam arti kata lain antara perusahaan dengan lembaga penyedia jasa hanya melakukan suatu perjanjian ataupun kesepakatan (Pasal 1338 KUH Perdata) yang sah berdasar ketentuan yang berlaku (terpenuhinya unsur Pasal 1320 KUH Perdata). Perjanjian tersebut berlaku sebagai Undang-undang bagi keduanya oleh karena itu kedudukan keduanya sangat jelas

dan wajib mematuhi kesepakatan yang telah dibuat antara kedua belah pihak.

2.3.3 Kedudukan Hukum Pekerja Dari Lembaga Penyedia Jasa Dengan Perusahaan Tempat Bekerja.

Hubungan kerja antara pekerja dalam Lembaga Penyedia Jasa dengan perusahaan dimana ia bekerja menjadi rancu dikarenakan ada salah satu pasal dalam Undang-Undang no.13 tahun 2003 yang menimbulkan dua penafsiran yang berbeda. Dalam pasal 65 ayat 8 Undang-Undang no.13 tahun 2003 telah terjadi perpindahan tanggung jawab apabila terjadi perselisihan dimana dalam hal ini status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dimana pekerja bekerja beralih pada Lembaga Penyedia Jasa, sehingga dalam hal perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pihak Lembaga Penyedia Jasa yang dalam hal ini merujuk pada pasal 66 ayat 2 huruf c Undang-undang no.13 tahun 2003. Sedangkan pada pasal 65 ayat 6 jelas-jelas menyatakan bahwa telah ada perjanjian yang telah dibuat antara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dengan perusahaan pekerja bekerja sehingga dalam hal ini sepatutnya pihak perusahaan pekerja bekerja ikut bertanggung jawab apabila ada perselisihan dan hal ini dapat sangat merugikan pihak pekerja tidak dapat melakukan tuntutan pada pihak dimana pekerja bekerja dan hal ini mengurangi adanya kepastian hukum.

2.4 Hubungan Kerja Dalam Lembaga Penyedia Jasa Ditinjau dari Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.

Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) lahir dari perjanjian kerja waktu tertentu, dimana berdasarkan teori perjanjian kerja pada praktek pelaksanaannya terdiri dari :

1. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Yang didasarkan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993 Pasal 1 huruf a.

2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Yang didasarkan atas Pasal 1603 huruf g. ayat 1 KUH Perdata.

Bagi pekerja dalam naungan Lembaga Penyedia Jasa di Indonesia para pengusaha banyak menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu sehingga para pekerja dalam Lembaga Penyedia Jasa dapat dikatakan sebagai tenaga kerja waktu tertentu yang didasarkan pada Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993 dimana perjanjian kerja yang diberlakukan menggunakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berlaku dalam waktu tertentu dan pekerjaan tertentu.

Dalam hubungan kerja yang timbul dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993 Pasal 1 huruf a. terdapat 3 Macam :

- a. Perjanjian Kerja untuk Waktu tertentu dimana berlakunya ditentukan menurut perjanjian misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk satu tahun atau sampai proyek selesai.

- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana berlakunya ditentukan menurut Undang - Undang misalnya jika perusahaan memperkerjakan pekerja di bawah naungan Lembaga Penyedia Jasa dalam perjanjian tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagaimana menurut ijin yang diberikan menurut Menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu dimana berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya diperkebunan terdapat buruh pemetik kopi maka jangka waktu perjanjian kerja ditentukan oleh musim kopi dan setelah musim kopi selesai.

Bagi tenaga kerja yang menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan pada pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993 tidak boleh disyaratkan adanya masa percobaan, jika ketentuan ini dilanggar maka batal demi hukum. Pada perjanjian kerja waktu tertentu harus dinyatakan tertulis tujuan agar terdapat kepastian hukum dalam bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh khususnya tenaga kerja waktu tertentu selain itu hal - hal mengenai ketentuan - ketentuan yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak harus dicantumkan secara lengkap dan jelas untuk menghindari terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak. Dengan demikian perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum⁷. Selain itu isi dari perjanjian kerja itu harus dinyatakan

⁷ Manulang, Sendjun H, Pokok - Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia, Rineka cipta, Jakarta, 1990, hl. 69.

dalam rumus yang jelas sehingga makin tegas dan jelas ini dari perumusan pernyataan kehendak kedua belah pihak, makin berkurang keraguan - raguan⁸ setelah unsur diatas dapat terpenuhi maka dapat diupayakan mengurangi akibat hukum yang ditimbulkan dari perjanjian kerja yang telah dibuat dan apabila diantara tenaga kerja tertentu dan pengusaha tidak memenuhi kewajibannya maka pihak yang melanggar akan kehilangan haknya untuk meminta pihak yang lainnya melakukan kewajibannya bahkan dapat dikenakan membayar ganti rugi⁹, sedangkan dalam membuat perjanjian kerja berdasarkan pasal 1339 KUH Perdata harus sesuai dengan peraturan yang berlaku karena suatu perjanjian tidak hanya mengikat pada hal - hal yang secara tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatuhan, kebiasaan atau Undang-Undang dengan berdasarkan Pasal tersebut maka dalam membuat perjanjian kerja harus dilihat jenis perjanjian kerja lalu dicocokkan dengan peraturan yang ada misalnya seorang pengusaha mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan seorang pekerja dalam naungan Lembaga Penyedia Jasa, maka isi dari perjanjian tersebut haruslah tunduk atau berlaku peraturan mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Bentuk Perjanjian Kerja berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993 bentuk dari Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu berbeda dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Bagi perjanjian kerja

⁸ Iman Soepomo, Loc.cit., hl. 60.

⁹ Ibid., hl. 68.

untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin, serta harus memuat hal - hal seperti dalam pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993, yaitu :

- a. Nama dan alamat pengusaha/perusahaan
- b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin buruh
- c. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan
- d. Besarnya upah serta cara pembayarannya
- e. Hak dan kewajiban buruh
- f. Hak dan kewajiban pengusaha
- g. Syarat-syarat kerjanya
- h. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- i. Tempat atau lokasi kerja
- j. Tempat dan tanggal Perjanjian Kerja dibuat dan tanggal mulai berlaku.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan pada pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993 dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing untuk buruh, pengusaha dan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus didaftarkan pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani. Biaya-biaya dalam rangka pembuatan perjanjian kerja menjadi tanggungan pengusaha. Bagi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu bentuknya bebas artinya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Selain itu bahasa maupun yang digunakan juga bebas, demikian juga dibuat rangkap berapa terserah pada kedua belah pihak.

Dalam Penggunaannya perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b. Diperkirakan untuk waktu yang tidak terlalu lama akan selesai
- c. Bersifat musiman atau yang berulang kembali
- d. Yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan penunjang
- e. Yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan. Bagi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat diadakan untuk semua pekerjaan, tidak membedakan sifat, jenis dan kegiatannya.

Mengenai digunakannya asas kebebasan perjanjian ini pada awalnya hanya digunakan dalam bidang bisnis saja tapi dewasa ini perjanjian kerja juga banyak yang dibuat dalam perjanjian baku terutama pada perjanjian kerja waktu untuk waktu tertentu karena perjanjian tersebut bersifat sementara dan waktunya terbatas paling lama 3 tahun maka dengan alasan efisiensi pengusaha dapat menggunakan bentuk perjanjian baku ini sehingga dimungkinkan adanya perubahan syarat - syarat kerja yang dapat membuat tenaga kerja merasa dirugikan. Dalam menggunakan asas kebebasan perjanjian maka pengusaha dengan tenaga kerja waktu tertentu bebas menentukan jangka waktu dari pekerjaan tersebut asal tidak bertentangan

dengan ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dapat disebabkan oleh 3 hal :

1. Batal Demi Hukum
2. Wanprestasi
3. Keadaan Memaksa

Di dalam pelanggaran perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja Lembaga Penyedia Jasa dalam hal ini pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha lebih condong kepada wanprestasi. Dalam hal ini pihak pengusaha tidak melaksanakan prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan padanya berdasarkan perjanjian kerja yang telah dibuat. Adapun bentuk - bentuk prestasi ini diatur dalam pasal 1243 KUH Perdata yang apabila dikaitkan dalam pasal 1601a KUH Perdata maka yang sering terjadi adalah keterlambatan pemberian upah yang berakibat pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang tidak jelas dan dalam hal ini pengusaha dapat dikatakan melakukan wanprestasi sebelum jangka waktu dalam perjanjian kerja habis. Tindakan Wanprestasi dapat membawa dampak kerugian bagi pihak yang dirugikan dalam hal ini pekerja/buruh yang memungkinkan untuk menuntut pihak yang melakukan Wanprestasi yaitu pengusaha. Dalam sistem Perjanjian kerja waktu tertentu Wanprestasi merupakan alasan kuat untuk para pihak untuk memutuskan suatu perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993 dan dalam hal ini pihak yang dirugikan dapat menuntut ganti rugi yang didasarkan pada pasal 1243

dan 1244 KUH Perdata, sedangkan berakhirnya status tenaga kerja waktu tertentu diatur Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993, walaupun hal tersebut tidak diatur secara tegas dapat dilihat dari isi perjanjian yang dibuat antara pihak. Karena sebagian besar perselisihan wanprestasi berawal dari tidak jelasnya hak dan kewajiban para pihak maka dalam pembentukan perjanjian kerja diperlukan itikad baik. baik dari pihak pengusaha.

Dalam masalah jangka waktu berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja 02/MEN/1993 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diperpanjang hanya 1 (satu) kali saja dengan waktu yang sama, tetapi paling lama 1 tahun, sedangkan untuk mengadakan perpanjangan pengusaha harus memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh selambatnya - lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir dan untuk pembaharuannya dapat diperbaharui hanya 1 (satu) kali saja dan diadakan setelah 21 hari dari berakhirnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut.

Dalam masalah hubungan antara pekerja/buruh mempunyai hubungan yang erat dimana hal ini perlu dikelola dengan baik demi keuntungan kedua belah pihak. Pengelolaan hubungan ini dapat dituangkan dalam suatu perjanjian kerja dimana didalamnya memuat tentang kewajiban dan hak antara kedua belah pihak. Dikarenakan paling banyak digunakan jenis pekerjaan yang bersifat sementara maka perundang-undangan tidak memungkinkan untuk menggunakan pekerja/buruh tetap maka digunakan

perjanjian waktu tertentu. Dengan adanya perjanjian waktu tertentu maka antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pemberi jasa terdapat hubungan kerja dimana dalam hal ini kedua belah pihak mempunyai kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Berdasarkan penjelasan di atas maka pekerja /buruh dalam melakukan pekerjaannya harus ada hubungan kerja yang dibuktikan dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang sesuai dengan pasal 66 ayat 2 huruf a, b, c Undang- Undang nomor 13 tahun 2003.

2.5. Hubungan – Hubungan Kerja Yang Terjadi Dari Sistem Penyediaan Jasa Ditinjau Dari Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).

Pemberi dan penerima kerja mempunyai hubungan kerja mempunyai hubungan yang erat dan hubungan ini dapat berlangsung lama, bahkan lama sekali. Hubungan ini perlu dikelola dengan baik demi keuntungan kedua belah pihak. Dalam hal ini terjadi hubungan antara dua perusahaan yang satu memerlukan dan menggunakan jasa dan yang satu lagi memberikan atau menyediakan jasa. Hubungan ini dijalin dalam suatu perjanjian secara tertulis maupun lisan. Perjanjian tertulis berisikan semua kebutuhan kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak bersama dengan sejumlah persyaratan yang terkait. Hubungan ini dapat berlangsung dalam jangka waktu tertentu dengan alasan dapat mengurangi resiko dengan melakukan perjanjian jangka waktu tertentu. Apabila layanan dan kinerja pemberi jasa cukup memuaskan maka dapat diperpanjang. Selain alasan diatas dapat dikarenakan karena

BAB III

**PEMENUHAN HAK NORMATIF
PEKERJA/BURUH DALAM SISTEM
PENYEDIAAN JASA**

BAB III
PEMENUHAN HAK NORMATIF PEKERJA/BURUH
DALAM SISTEM PENYEDIAAN JASA

3.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dikaitkan Dalam Sistem Penyediaan Jasa

Dalam prosedur pemutusan hubungan kerja dalam sistem Penyediaan Jasa dapat disebabkan beberapa hal misalnya perjanjian kerjanya dalam waktu tertentu, kinerja tidak memuaskan, biaya terlalu tinggi. Apabila keperluannya dalam jangka waktu pendek dan tidak ada kepentingan lagi maka perlu adanya perubahan dan diokembalikan ke perusahaan semula sedangkan apabila kinerja tidak memuaskan sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dapat diserahkan pada pemberi jasa lainnya atau dikerjakan sendiri. Agar tidak terjadi perselisihan maka dalam perjanjian kerja sebelumnya harus memuat tolak ukur waktu penyelesaian dan juga perlu sanksi tertentu apabila kinerja tidak tercapai. Biaya terlalu tinggi dikarenakan adanya pembengkakan sehingga harus tercantum secara jelas dalam perjanjian.

3.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Sendjun H. Manulang (1990 : 120) dikenal ada beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu¹⁰:

3.2.1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja memang pada prakteknya yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha. Tetapi walaupun sebagai seorang pengusaha memiliki hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, pengusaha tetap terikat oleh Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Keterikatan ini merupakan upaya dari pemerintah untuk melindungi pekerja agar tidak kehilangan pekerjanya. Undang-Undang tersebut diundangkan untuk mencegah terjadinya PHK secara sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

Alasan membenarkan pemberhentian hubungan kerja dapat digolongkan dalam 3 (tiga) jenis, yaitu:

a. Alasan-alasan yang berhubungan atau melekat pada pribadi buruh.

Misalnya tidak cakap dan tidak mampu secara badaniah maupun

¹⁰ Sendjun H. Manulang, *Ibd.*, hal. 120

rohaniah, tidak ada keahlian, tidak mampu menerima latihan yang diperlukan bagi pekerjaanya dan keadaan sakit tertentu.

- b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruk. Misalnya tidak memenuhi kewajibannya, tidak dapat dipercaya, melanggar disiplin, acuh tak acuh dan sebagainya.
- c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan. Artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan. Misalnya tidak adanya pesanan atau bahan baku, menurunnya hasil produksi.

Pemberhentian dianggap tidak layak apabila:

- a. Tidak menyangkut alasannya.
- b. Alasannya dicari-cari atau dipalsu.
- c. Bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang atau kebiasaan.

Ada 2 (dua) sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan, yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.
2. Pembayaran ganti rugi kepada si pekerja yang bersangkutan. Dalam hal ini pekerja berhak untuk memilih salah satu diantara keduanya.

Cara-cara yang dianut pada pemutusan hubungan kerja oleh peengusaha itu, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja, karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam hal

pemberhentian (dismissal) atau penghematan (lay-of), mempengaruhi kepentingan vital dari pengusaha dan buruh.

Adalah dapat dimengerti, karena majikan itu bertanggung jawab atas jalannya baik efektif dari perusahaannya, dia itu ingin mempertahankan kekuasaannya, kebebasannya sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan tentang soal-soal yang mempengaruhi jalannya baik perusahaannya itu. Dia ingin mengelakkan tiap kewajiban untuk menuruti suatu cara yang akan merugikan jalan baik perusahaannya. Hal ini tidak hanya mengenai soal rencana produksi, permodalan, penjualan dan sebagainya, tetapi juga mengenai jumlah buruh yang dipekerjakan dan soal memilih buruh satu persatu. Berdasarkan alasan ekonomis itu, majikan menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memperhatikan buruh, jika ia tidak puas dengan pekerjaan buruh itu atau keadaan perusahaannya membenarkan pengurangan buruh. Adalah jelas bahwa jika majikan diharuskan menahan sejumlah buruh yang lebih besar dari seperlunya, dia mungkin tidak lagi mampu untuk mempertahankan keseimbangan keuangan dalam perusahaannya¹¹.

¹¹ Imam Soepomo, Op. Cit. Hal. 88

3.2.2 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Menurut teori, pekerja/buruh yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia tidak menghendakinya.

Seorang pekerja/buruh yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasannya kepada pihak pengusaha. Alasan mendesak adalah suatu keadaan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa buruh tersebut tidak mampu atau tidak sanggup untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan-alasan yang dimaksud yang dalam hal ini didasarkan pada pasal 169 Undang-Undang no 13 tahun 2003 adalah:

- a. Apabila pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan si pekerja atau anggota keluarganya.
- b. Apabila Pengusaha membujuk pekerja atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang atau kesusilaan.
- c. Pengusaha membayar upah tidak sebagaimana mestinya atau tidak tetap waktu.
- d. Apabila Pengusaha dimana makan dan pemondokan diperjanjikan, tidak memenuhi secara layak.

- e. Apabila Pengusaha tidak memberikan cukup pekerjaan kepada buruh, yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan.
- f. Pengusaha memerintahkan pekerjanya untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja.
- g. Apabila Pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, dimana hal tersebut diketahui pada waktu membuat perjanjian.

Alasan-alasan mendesak tersebut sebenarnya sudah tercantum dalam pasal 1603 KUH Perdata, yang kemudian diadopsi oleh Kepmenaker no. 150 Tahun 2000 dalam pasal 20 ayat 1. Tetapi alasan-alasan mendesak yang telah diuraikan diatas tersebut haruslah memenuhi syarat-syarat sebagaimana berikut ini¹² :

- a. Harus ada alasan mendesak yang obyektif .
- b. Alasan itu harus mendesak secara subyektif pada pihak yang bersangkutan, sehingga ia tiudak bersedia lagi meskipun untuk waktu yang pendek meneruskan hubungan kerja.
- c. Alasan mendesak ini harus diberitahukan kepada pihak lawannya.
- d. Pemberitahuan ini harus segera dilakukan.

¹² Soeryanatamiharja. Segi-segi perjanjian dalam praktek. PT. Indira, Jakarta. Hal.84.

3.3 Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Ketika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Soal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi pekerja/buruh dalam masalah perburuhan adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja/buruh berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang pekerja/buruh berhak pula untuk untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya majikanlah yang mengakhirinya sehingga pengakhiran tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan¹³.

Pengusaha sebagai majikan haruslah bersikap bijaksana dalam menanggapi masalah Pemutusan Hubungan Kerja ini, sebab hal ini tidak hanya menyangkut kehidupan 1 (satu) orang saja, tetapi bisa menyangkut kehidupan banyak orang, maka seorang pengusaha harus menjaga keadaan serta kondisi dari perusahaan dan pekerjanya. Dari keterangan diatas dapat dinilai bahwa Pemutusan Hubungan Kerja memang merupakan suatu hal yang sebisanya dihindari, tetapi bukanlah suatu hal yang dilarang.

¹³ Lanny Ramli. Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia. Airlangga University Press, Surabaya. 1998.

3.4 Hak Normatif Pekerja/Buruh dalam Sistem Penyediaan Jasa yang Dikembalikan Sebelum Masa Kerja Habis

Pemutusan hubungan kerja tidak bisa diputuskan atau dilakukan seenaknya, sebab sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dari seseorang. PHK memiliki ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Dalam Hubungan Kerja diusahakan dengan segala upaya agar jangan sampai terjadi, sehingga seorang pengusaha harus dengan segala daya upaya untuk menjaga perusahaan dan pekerjanya agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, berarti hilangnya mata pencaharian pekerja tersebut yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, oleh karena itulah sebisa mungkin pemutusan hubungan kerja tersebut dicegah.

Masalah yang paling penting dengan adanya pemutusan hubungan kerja dalam hal ini pekerja/buruh dikembalikan sebelum masa kerja habis mendapatkan perlindungan atas hak-hak normatifnya.

Pada pekerja/buruh dalam Lembaga Penyedia Jasa ini telah terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak dimana dalam hal ini pihak perusahaan dimana ia bekerja telah mengembalikan kepada pihak Lembaga Penyedia Jasa dengan alasan tertentu dimana masa kerjanya belum habis.

Dalam hal ini maka dapat dikatakan bahwa salah satu pihak telah mengakhiri hubungan kerja dalam hal ini adalah perusahaan dimana ia bekerja sehingga dalam hal ini maka bertentangan sekali perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditetapkan karena sebelum habis masa kerjanya

maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sesuai dengan upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sesuai dengan pasal 62 Undang-Undang no.13 tahun 2003.

Dalam pekerja/buruh dengan jasa Lembaga Penyedia Jasa terdapat perbedaan dimana dalam hal ini apabila terjadi perselisihan antara pihak pekerja/buruh dengan perusahaan dimana ia bekerja maka hubungan kerja antara kedua belah pihak akan berubah menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Lembaga Penyedia Jasa sesuai dengan pasal 63 ayat 8 Undang-Undang no.13 tahun 2003. Oleh karena itu maka apabila terjadi perselisihan maka yang bertanggung jawab adalah pihak Lembaga Penyedia Jasa yang meliputi masalah upah dan kesejahteraan pekerja/buruh.

Uraian diatas telah terjadi kelemahan pada perlindungan pekerja/buruh dalam Lembaga Penyedia Jasa dimana pihak pekerja/buruh dapat dikatakan tidak dapat menuntut pada pihak perusahaan dimana ia bekerja apabila telah terjadi misalnya pemutusan hubungan kerja sebelum masa kerja habis, padahal Undang-Undang no.13 tahun 2003 telah mengatakan dengan jelas pada pasal 66 ayat 2 huruf c bahwa apabila terjadi perselisihan pada pekerja/buruh dalam naungan Lembaga Penyedia Jasa maka yang bertanggung jawab adalah pihak Lembaga Penyedia Jasa itu sendiri bukannya pihak dimana ia bekerja dan hal ini ditegaskan pula dalam pasal 66 ayat 4 Undang-Undang no.13 tahun 2003 bahwa demi hukum status hubungan kerja dapat beralih menjadi hubungan kerja antara pihak

pekerja/buruh dengan pihak Lembaga Penyedia Jasa apabila terjadi perselisihan.

Dalam hal ini maka timbul kerancuan dimana pada pasal 63 ayat 6 menyatakan bahwa hubungan kerja antara pihak pekerja/buruh dan pihak dimana ia bekerja dituangkan dalam perjanjian kerja secara tertulis maka dengan pernyataan diatas maka antara pekerja/buruh dan tempat perusahaan ia bekerja dilandasi dengan dasar hukum yang kuat maka sepatutnya pihak dimana ia bekerja dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh tersebut dan bukan hanya pihak Lembaga Penyedia Jasa saja sehingga dengan adanya kerancuan ini maka dapat mengurangi kepastian hukum dan pemenuhan hak normatif yang serlayaknya diterima oleh pekerja/buruh tersebut terasa kurang dan merasa tidak mendapatkan perlindungan hukum secara layak. Selain itu resiko terhadap pemutusan hubungan kerja ini sangat rentan sekali menimpa pekerja/buruh khusus dalam sistem Penyediaan Jasa dapat berupa alasan tidak tercapainya secara penuh tujuan yang diinginkan, lambatnya dan buruknya kinerja buruh dan adanya pembengkakan biaya yang berakibat terjadinya kesulitan financial sehingga dapat menghentikan perjanjian kerja di tengah jalan yang dapat merugikan pekerja/buruh. Dalam uraian diatas maka secara tidak langsung telah terjadi pemutusan hubungan kerja maka oleh karenanya pekerja/buruh berhak menerima pemenuhan hak-hak normatifnya pada pasal 156 ayat 1 dan 2 huruf a, b, c, d maka pekerja/buruh dapat menerima uang pesangon sebagai berikut :

a. Masa kerja kurang dari 1 tahun; 1 bulan upah

- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.

Hal ini sesuai dengan perjanjian kerja yang sebagian besar digunakan pada sistem Penyediaan Jasa yaitu perjanjian kerja waktu tertentu. Selain itu didasarkan pada pasal 169 ayat 2 maka pemutusan yang dilakukan berdasarkan pada pasal 169 ayat 1 maka mendapat uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.

Sehubungan dengan hal tersebut maka norma hukum disini harus ditegakkan yang didasarkan atas peraturan atau perundang-undangan dan didasarkan atas norma moral sehingga perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam Lembaga Penyedia Jasa terlindungi.

BAB IV
PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat mengambil beberapa poin-poin penting diantaranya adalah :

4.1 Kesimpulan

- a. Kesepakatan kerja waktu tertentu sebagian yang besar digunakan dalam sistem Penyediaan Jasa dimana kesepakatan kerja waktu tertentu ini mempunyai beberapa syarat yang harus dipenuhi dan segala obyek apa saja yang ada dalam proses negosiasi harus dicantumkan dan dipertanggungjawabkan. Dimana dalam kesepakatan kerja waktu tertentu pada sistem Penyediaan Jasa dapat diperpanjang dengan syarat-syarat tertentu.
- b. Sistem Penyediaan Jasa dalam pemenuhan hak normatif apabila terjadi perselisihan dalam prakteknya masih timbul kerancuan tidak sesuai apa yang dicantumkan dalam peraturan yang berlaku namun *hukum harus ditegakkan* oleh karena itu khususnya masalah Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) yang digunakan dalam sistem Penyediaan Jasa mempunyai suatu akibat hukum yang dapat berupa pemutusan hubungan kerja dikarenakan pemberhentian secara mendadak yang nantinya dapat merugikan pihak pekerja/buruh maka dalam hal ini pemenuhan hak normatif yang dimiliki oleh pekerja/buruh harus dipenuhi yang dapat

diberikan dengan uang pesangon sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga kepastian hukum dapat ditegakkan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang telah disebutkan diatas, dapat disampaikan beberapa saran, yaitu:

1. hal-hal yang berkaitan dengan kesepakatan kerja waktu tertentu dalam Sistem Penyediaan Jasa dapat berjalan dengan baik maka pelaksanaan seluruh persyaratan yang ditentukan dalam Permenaker Nomor: Per-02/Men/1993 menjadi suatu keharusan atau dalam arti kata lain kewajiban yang harus ditaati serta dilaksanakan oleh pengusaha maupun pekerja/buruh agar hak dan kewajiban masing-masing pihak bisa terlaksana dengan baik, terutamanya untuk menjamin terlaksananya hak-hak pekerja/buruh yang dalam hal ini berada dalam posisi yang lemah.
2. Keberpihakan pemerintah terhadap kaum lemah, yaitu pekerja/buruh bukan hanya sekedar janji yang tertuang dalam peraturan tetapi melainkan harus menjadi prioritas utama terutama dalam kaitannya jika terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha yaitu penerapan sanksi yang tegas apabila tidak mematuhi peraturan tersebut diatas yang pada akhirnya bisa menciptakan kesejahteraan bagi pekerja/buruh di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Husni, Lalu, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Rajawali Pers, Jakarta, 2001.
- Kusumo, Sudikno Merto, **Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)**, Liberti, Yogyakarta, 1998.
- Lanny Ramli, **Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia**. Airlangga University Press, Surabaya, 1993.
- Manulang, Sedjun H, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Prinst, Darwan, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Haknya)**, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2000.
- Saptenmo, M J, **Hukum Perburuhan (Pelindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jamian Sosial Tenaga Kerja)**, Karunia, Surabaya, 1996.
- Soepomo, Imam, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Soeryanatamiharjo, **Segi-Segi Perjanjian Dalam Praktek**, Indira, Jakarta, 1996.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan.**

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.**

Permenaker Nomor : Per-02/Men/1993 tentang **Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu.**

Kepmenaker No.150 Tahun 2000 tentang **Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian di Perusahaan.**