

KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA PKWT YANG TIDAK SESUAI DENGAN KETENTUAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M.S., Irawati
Progam Studi Magister Kenotariatan
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Email: jayakusuma017@gmail.com

Abstract

One form of employment agreement in Indonesia is a work agreement for a certain time, or known as contract work agreement. Lately, more people or companies use a contractual work system for their workers. It is suspected that the implementation of the contract work agreement is more beneficial for employers or companies by ignoring the rights of workers. The method used in this research is juridical normative. This article discusses the judges' consideration of the legal position of Contract Agreement workers who are not in accordance with the provisions of the Labor Law based on industrial court decisions and how legal protection of Contract Agreement workers is not accordance with statutory provisions. The author concludes that the position of the worker in the judge's consideration in Tanjung Karang Judgement No. 13 / Pdt.Sus.PHI / 2014.Tjk and Surabaya Judgement No. 82 / G / 2014 / PHI.Sby, that workers are bound by Contract Agreement are carried out continuously as Certain Time workers, the legal protection against Contract Agreement in the application of the agreement still violates the provisions of the Law namely regarding Certain Time Workers that should be required to be made in written form but made orally.

Keywords: legal position; contract workers; contract agreement workers

Abstrak

Salah satu bentuk perjanjian kerja yang ada di Indonesia adalah perjanjian kerja waktu tertentu, atau biasa kita dengar dengan perjanjian kerja kontrak. Belakangan semakin marak para pelaku usaha atau perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak terhadap pekerjanya. Di duga dalam pelaksanaan perjanjian kerja kontrak lebih menguntungkan bagi pengusaha atau perusahaan dengan mengesampingkan hak-hak para pekerja yang semestinya di dapat. Metodologi yang 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. Artikel ini membahas tentang Bagaimana analisis yuridis pertimbangan hakim mengenai kedudukan hukum pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan.. Penulis berkesimpulan bahwa Kedudukan pekerja dalam pertimbangan hakim dengan putusan pengadilan Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk dan putusan pengadilan Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby, bahwa pekerja yang terikat PKWT dilakukan secara terus menerus menjadi pekerja PKWTT, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam penerapan perjanjian masih terdapat pelanggaran ketentuan yang telah diatur oleh Undang-undang yaitu mengenai PKWT yang seharusnya wajib dibuat dalam bentuk tertulis atau dicatatkan melainkan dibuat secara lisan.

Kata kunci: kedudukan hukum; tenaga kerja kontrak; pkwt

A. Pendahuluan

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, “Negara Indonesia adalah negara hukum” sesuai pada Pasal 1 ayat (3). Itu artinya bahwa, Bangsa Indonesia termasuk Bangsa yang berlandaskan hukum.(Raharjo, 2003) Sistem hukum yang dianut oleh Bangsa Indonesia saat ini adalah sistem hukum Eropa Kontinental.(Djamali, 2014) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, berdasarkan hal tersebut terbentuklah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) selanjutnya disebut Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama dibidang ketenagakerjaan selain Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hakikatnya sebuah Undang-undang merupakan benteng perlindungan bagi karyawan di Indonesia.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan buruh. Namun seringkali perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja yang diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004. Kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja ini menciptakan sebuah hubungan kerja. Terciptanya sebuah hubungan kerja antara tenaga kerja atau karyawan dengan pengusaha, menimbulkan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk memperoleh hak-haknya (Kartasapoetra, 1992). Kesepakatan yang timbul mengakibatkan terciptanya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang muncul sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan yang memuat ikatan kerja yang mengikat bagi pihak yang terlibat membuat perjanjian. Keterikatan para pihak dalam sebuah perjanjian kerja, mengakibatkan timbulkan kewajiban antara masing-masing pihak untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (Udiana, 2011)

Undang-undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Penerapan sistem PKWT

lebih banyak digunakan oleh perusahaan dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan.(soepomo, 2001). Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut pekerja PKWT, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pengusaha tidak boleh mengubah status Pekerja Tetap (PKWTT) menjadi Pekerja Kontrak (PKWT), apabila itu dilakukan akan melanggar hukum. Jika terpaksa dan tetap ingin melakukan hal tersebut diatas dapat ditempuh langkah pertama dengan melakukan PHK dengan pesangon setelah itu baru dilakukan PKWT, sepanjang para pihak menyetujuinya (Fardiansyah, 2013).

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dienstverhoeding*), yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (buruh) (Subekti, 1977).

Hamzah berpendapat, tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja di dalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran. Menurut Eeng Harman dan Epi Indriani, tenaga kerja adalah penduduk yang dianggap sanggup bekerja bila ada permintaan untuk bekerja (Dilihatya, 2014).

Perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak menjadi pilihan pengusaha yang sering digunakan ketika melakukan masa percobaan terhadap para pekerja. Hal ini yang sering terjadi pada praktek pekerja kontrak seperti yang terjadi pada karyawan yang bekerja di Indomaret. Secara tidak langsung hal ini menyebabkan kerugian terhadap pekerja kontrak yang dimana ketika pekerja tidak menjalankanpekerjaannya atau tidak menjalankan perintah sesuai dengan keinginan pengusaha, maka pengusaha lebih berkuasa untuk memberhentikan buruh/pekerja dan tidak melakukan perpanjangan masa kerja kontrak, serta mencari pekerja lain sesuai dengan yang diinginkan. Pemutusan hubungan kerja kontrak tidak akan menimbulkan dampak kerugian karena pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan uang pesangon atas pemutusan kerja kontrak tersebut (Glosarium, 2014).

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 butir (14) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 butir (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.

Praktek yang terjadi, walaupun jenis pekerjaannya bersifat tetap, namun PKWT yang ada tidak pernah ditingkatkan statusnya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang menyatakan bahwa “Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja”. Bahkan untuk menghindari perubahan status dari PKWT ke PKWTT, perusahaan cenderung menggunakan tenaga kerja dengan status alih daya (outsourcing).

Berdasarkan uraian di atas, maka Penulis merasa tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut secara komprehensif dan menuangkannya dalam bentuk artikel dengan judul yang diangkat: **“Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan Ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan”**

Permasalahan-permasalahan yang ada terkait perjanjian kerja yaitu yang pertama Bagaimana analisis yuridis pertimbangan hakim mengenai kedudukan hukum pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan berdasarkan

putusan pengadilan hubungan industrial, rumusan masalah yang kedua yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan.

Kerangka teori adalah landasan dari teori atau dukungan teori dalam membangun atau memperkuat kebenaran dari permasalahan yang dianalisis. Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat mengenai suatu kasus atau permasalahan yang menjadi dasar perbandingan, pegangan dan teoritis (Lubis, 1994). Teori berguna untuk menerangkan atau menjelaskan mengapa gejala spesifik atau proses tertentu terjadi dan satu teori harus diuji dengan menghadapkannya pada fakta-fakta yang dapat menunjukkan ketidakbenarannya (Soekanto, 1986).

Perjanjian kerja dalam hukum perdata dikenal dengan istilah bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Salah satu pengertian dari perjanjian kerja dalam KUHPerdata terdapat dalam Pasal 1601a yang menyebutkan bahwa: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Menyimak dari pengertian perjanjian kerja di atas, bahwa perjanjian kerja tampak memiliki ciri khas yaitu "di bawah perintah", yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawah dan atasan (subsordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberi perintah kepada pekerja yang tingkat sosial ekonomi lebih rendah. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya kedudukan yang tidak sama atau seimbang.

Ketentuan tersebut, jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya yaitu dalam Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang karena di dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Maka, pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1601a KUHPerdata. Walaupun demikian, di dalam pembentukan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya memiliki pedoman yang sama yaitu Pasal 1320 KUHPerdata yang mengatur syarat sahnya suatu perjanjian yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.

Teori yang dipakai adalah teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu dimana konsep hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian (Shidarta, 2006).

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja. Secara yuridis dalam memberikan perlindungan bahwa setiap pekerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis. Perlindungan hukum bertujuan memberikan kepastian hak pekerja dan pengakuan terhadap hak-hak pekerja berupa kedudukan pekerja dalam hal pekerja kontrak yang jangka waktu kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perUndang-undangan. Dalam hal ini, pekerja kontrak juga berhak untuk memperoleh kepastian terhadap kedudukannya untuk kesejahteraan kelangsungan hidupnya seperti halnya pekerja tetap.

Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis (Asyhadie, 2008).

- Kebaruan/Orisinalitas Hasil Penelitian

Penulis menelaah sumber informasi baik dari buku, Undang-undang atau penelitian terdahulu yang dijadikan sumber informasi dan perbandingan dalam mendapatkan jawaban atas permasalahan-permasalahan yang diambil penulis. Oleh karena itu, untuk mengetahui validasi artikel yang penulis susun, maka dalam telaah pustaka ini, penulis akan uraikan beberapa penelitian yang sudah ada dan relevan dengan pembahasan jurnal tersebut, antara lain:

1. “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia”, yang ditulis oleh Falentino Tampongongoy. Jurnal ini membahas tentang penerapan system perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. INDOTRUCK UTAMA”, yang ditulis oleh Rizka Maulinda. Jurnal ini membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu dalam perjanjian kerja pada PT. Indotruck Utama. (Maulinda, 2016)
2. “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Tidak Dengan Bentuk Tertulis”, yang ditulis oleh Sri Suartini I Made Walesa Putra. Jurnal ini membahas tentang akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak dengan bentuk tertulis. (Suartini & Putra, n.d.)

Meskipun dari jurnal penulis dan jurnal-jurnal terdahulu sama-sama meninjau tentang sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu namun penulis tidak serta merta menggunakan seluruh hasil penelitian jurnal terdahulunya tetapi hanya menjadikan sebuah acuan dalam penulisan jurnal yang dibuat penulis yaitu dengan mengambil judul tentang “Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan Ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan”, yang lebih spesifik membahas tentang Analisis Yuridis Pertimbangan Hakim Mengenai Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang tidak Sesuai dengan Ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan bagaimana Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan. Disini penulis juga menggunakan studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk, yang mana dalam pertimbangan hakim hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat demi hukum menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu adalah tepat. Sebagaimana, sifat dan jenis pekerjaan penggugat berupa pekerjaan yang bersifat tetap atau suatu pekerjaan pokok dari suatu proses produksi. Dimana pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh dilakukan untuk perjanjian kerja.

B. 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 (Mertokusumo, 2004). 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 (Marzuki, 2014). 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 komprehensif, sehingga dapat memberikan gambaran permasalahan yang utuh pada pokok kajian artikel yang dibahas.

Penelitian normatif ini menggunakan bahan sekunder, yaitu bahan yang diperoleh dari studi kepustakaan. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat, yang terdiri dari Peraturan PerUndang-undangan. Bahan Sekunder Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan badan hukum primer, meliputi: Buku-buku Literatur, Hasil-hasil penelitian, seminar, sosialisasi atau penemuan ilmiah, Ketentuan-ketentuan lain yang relevan dengan objek kajian penelitian. Bahan Tersier yaitu bahan Hukum Kamus yang digunakan untuk melengkapi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, meliputi: Koran, majalah, jurnal ilmiah, Internet, kamus hukum dan referensi-referensi lainnya yang relevan.

Dalam penulisan ini penulis mengumpulkan bahan melalui Penelitian Kepustakaan (library research) dilakukan untuk mendapatkan teori-teori hukum, doktrin-doktrin asas-asas hukum dan pemikiran hukum konseptual, yang berkaitan dengan objek kajian penelitian ini yang dapat berupa Peraturan PerUndang-undangan, penelitian terdahulu, literatur hukum dan karya tulis di bidang hukum lainnya.

Analisis bahan hukum yang digunakan penulis adalah analisis bahan hukum kualitatif yaitu menguraikan bahan secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, namun logis dan tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan intepretasi bahan dan pemahaman hasil analisis yang kemudian diatarik suatu kesimpulan secara deduktif yaitu cara berpikir dengan menarik kesimpulan bahan yang bersifat umum ke yang bersifat khusus

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Analisis Yuridis Pertimbangan Hakim Mengenai Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang tidak Sesuai dengan Ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

a) Kasus Posisi

1. Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk

Penggugat atas nama Sri Wahyuni mengajukan gugatan kepada PT. Indikom Samudra Persada, di mana penggugat mempunyai hubungan kerja dengan PT.Indikom Samudra Persada dengan masa kerja di atas 9 (sembilan) tahun kerja dengan status karyawan kontrak dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bersifat pekerjaan musiman dimana tergantung cuaca dan musim serta tidak dapat dilakukan pembaruan. Selama masa kontrak kurang lebih 10 (sepuluh) tahun penggugat tidak pernah dikatakan habis masa kontrak namun setelah penggugat menikah dan hamil baru dikatakan habis/berakhir masa kontraknya. Tergugat membantah yaitu gugatan penggugat tertanggal 18 Agustus 2014 dan tidak benar penggugat telah memiliki masa kerja 9 (sembilan) tahun kerja pada perusahaan tergugat. Hubungan tergugat dan penggugat merupakan hubungan kerja berdasarkan kerja kontrak/PKWT yang dituangkan dalam surat PKWT untuk masa kontrak 6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang dengan terlebih dahulu membuat surat lamaran baru kepada tergugat. Sehingga penggugat tidak secara terus menerus bekerja berturut-turut pada perusahaan tergugat selama 9 (sembilan) tahun seperti yang didalilkan oleh penggugat. Dalam hal ini penggugat sudah mengetahui dirinya dipekerjakan dengan suatu pekerja kontrak, dimana hal tersebut sudah disampaikan pada sesi wawancara dan kemudian dibuat perjanjian.

2. Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby

Penggugat atas nama Arjito, Sri Handayani, Mariyah, Suhartini, Mariyah, dan Sri Wahyuni mengajukan gugatan kepada PT. Niki Mapan sebagai tergugat. Semua penggugat bekerja di PT. Niki Mapan dengan sistem PKWT, yaitu Sri Handayani dengan masa kerja 2 (dua) tahun, Mariyah dengan masa kerja 1 (satu) tahun, Hartini dengan masa kerja 3 (tiga) tahun, Sri wahyuni dengan masa kerja 3 (tiga) tahun bekerja sebagai operator kecuali Arjito dengan masa kerja 11 (sebelas) tahun. Kelima penggugat tersebut diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh tergugat dengan alasan masa kontraknya sudah habis. Bahwa pekerjaan para penggugat adalah bersifat pekerjaan tetap dimana pekerjaan yang dilakukan bersifat terus menerus dan tidak terputus-putus dan merupakan bagian dari suatu pekerjaan pokok dari suatu proses produksi yang tidak bisa dikontrak. Oleh karena PKWT tidak dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap maka tergugat apabila melakukan PHK harus memberikan uang pesangon, uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b) Pertimbangan Hakim

1. Pertimbangan Hakim Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk Dalam pertimbangan hakim, bahwa penggugat telah bekerja pada tergugat di atas 9 (sembilan) tahun dengan sistem PKWT secara terus menerus tanpa ada jeda waktu istirahat. Penggugat diberhentikan secara semena-mena dari pekerjaannya dan diputus kontrak kerja oleh tergugat dengan alasan habis kontrak kerja dan juga dalam keadaan hamil. Hal ini terbukti hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat berlangsung secara terus menerus, dimana telah melanggar Pasal 59 ayat (1) huruf b dan ayat (6) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Oleh karena pemutusan hubungan kerja kepada penggugat dilakukan tergugat bukan atas dasar kesalahan atau pelanggaran hukum yang dilakukan oleh penggugat maka menurut Majelis atas pemutusan hubungan kerja kepada penggugat tersebut tergugat berkewajiban membayar kepada penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (berupa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur dan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan) sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pertimbangan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby Perbedaan dalil-dalil para pihak mengenai hubungan kerja membuat Hakim berpendapat bahwa perjanjian kerja sudah diatur dalam Pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 52 ayat (1) mengatur dasar atau syarat perjanjian kerja, sedangkan ayat (2) dan ayat (3) mengatur tentang perjanjian kerja yang dapat dikategorikan tidak memenuhi syarat yang jika terbukti, perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Majelis Hakim berpendapat bahwa pelaksanaan PKWT syarat-syaratnya telah diatur dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jo Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam perkara a qua para penggugat mendalilkan bahwa para penggugat adalah dipekerjakan pada pekerjaan yang bersifat tetap dengan sifat pekerjaan pokok dari suatu proses produksi. Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan ayat (1), ayat (2) dan seterusnya maka demi hukum menjadi PKWTT. Hakim menghukum tergugat untuk

membayar secara tunai dan sekaligus uang pesangon dan uang penghargaan berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

c) Analisis Yuridis Pertimbangan Hakim

Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk, Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutuskan putus demi hukum hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat sejak bulan November 2013, Hakim melihat dari Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi PKWTT. Hakim melihat bahwa putus demi hukum hubungan kerja, karena pelaksanaan PKWT bertentangan dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b dan ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika peneliti analisa pertimbangan hakim tersebut keliru, bahwa sifat pekerja dari penggugat adalah bersifat musiman. Pekerjaan yang bersifat musiman yaitu pekerjaan yang dilakukan pada saat musim tertentu dan tanpa ada perpanjangan maupun pembaruan. Jika dilihat, bahwa penggugat bekerja di perusahaan dalam mengelola udang beku dimana pekerjaannya berupa musiman yang memenuhi pesanan pada musim tersebut. Selain itu, pertimbangan Hakim dalam putusan ini tidak tertuju pada KEPMENAKERTRANS No.100/MEN/VI/2004 yang mengatur pekerjaan yang bersifat musiman secara tersendiri yaitu dalam Pasal 4, pelaksanaannya tergantung cuaca dan musim dan hanya untuk pekerjaan musim tertentu dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby, dalam pertimbangan hakim hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat demi hukum menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu adalah tepat. Sebagaimana, sifat dan jenis pekerjaan penggugat berupa pekerjaan yang bersifat tetap atau suatu pekerjaan pokok dari suatu proses produksi. Dimana pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh dilakukan untuk perjanjian kerja. Perihal hubungan kerja dalam Pasal 52 yaitu syarat perjanjian kerja, dimana tergugat menyatakan adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh tergugat. Mengenai hubungan kerja dalam perjanjian kerja Hakim benar menerapkan Pasal 52 bahwa apabila Pasal 52 ayat (3) dan ayat (4) bertentangan maka batal demi hukum. Walaupun adanya kesepakatan dalam perjanjian kerja oleh pihak penggugat dan tergugat, namun adanya pekerjaan yang dilaksanakan bertentangan dengan peraturan perUndang-undangan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan sebenarnya

adalah pekerjaan tetap yang tidak boleh dilakukan perjanjian maka perjanjian kerja batal demi hukum. Oleh karena itu, hakim memutuskan berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) pada Undang-undang yang ditegaskan yang pada pokoknya bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan ayat (1) dan ayat (2) maka demi hukum menjadi PKWTT.

2. Kedudukan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Tidak Sesuai Dengan Peraturan Perundang-undangan Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

Kedudukan hukum pekerja PKWT yang pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan yaitu Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, demi hukum beralih menjadi PKWTT. Selain Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang disebutkan dalam Pasal 15 ayat 2 dan ayat 4. Berdasarkan penjelasan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 15 ayat (2) maka kedudukan hukum pekerja yang terikat PKWT bertentangan demi hukum menjadi PKWTT (pekerja tetap). Apabila pekerja tersebut terjadi PHK maka berhak mendapat uang pesangon, uang penggantian hak, uang masa penghargaan kerja sesuai dengan masa kerja. Hal tersebut sudah diatur di dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima” Berdasarkan penjelasan mengenai analisa pertimbangan hakim di atas mengenai PKWT berubah menjadi PKWTT yang merupakan perubahan dalam kedudukan hukum pekerja. Bahwa peneliti menganalisa berdasarkan teori perlindungan hukum dan hukum perjanjian. Hakim memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu berupa perlindungan peralihan status PKWT menjadi PKWTT walaupun sudah diatur dalam Undang-undang mengenai peralihan demi hukum, namun status peralihan merupakan hak pekerja yang merupakan kesejahteraan pekerja dan keluarga. Sehingga terjadinya PHK pekerja berhak mendapatkan hak atas pasca berakhirnya hubungan kerja. Adapun mengenai perjanjian kerja dilihat dari teori hukum perjanjian, bahwa perjanjian yang dilaksanakan oleh pihak tergugat dan penggugat memenuhi syarat azas kekuatan mengikat (*pacta sunt servanda*) serta syarat sahnya perjanjian. Bahwa azas kekuatan mengikat merupakan aturan yang mengikat setelah adanya kesepakatan dan terpenuhinya syarat sahnya perjanjian kerja. Namun, dalam pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan perUndang-undangan.

Penyimpangan tersebut terhadap pelaksanaan perjanjian kerja berupa jenis dan sifat kerja serta tidak dilakukannya perpanjangan dan pembaharuan kerja. Walaupun dalam PKWT terjadi sudah kesepakatan dalam perjanjian secara tertulis dan mengikat, apabila perjanjian kerja dalam pelaksanaan dilanggar atau tidak sesuai peraturan perUndang-undangan maka perjanjian batal demi hukum.

3. Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Sesuai pada ketentuan Undang- Undang Ketenagakerjaan ada dua jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-undang tersebut yaitu PKWTT dan PKWT. PKWT sendiri diatur dalam Pasal 57 Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT ini mengalami penyimpangan didalam pelaksanaannya dan tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.(Fahrojih, 2014) Karyawan merupakan pihak yang paling merasakan kerugian akibat dari penyimpangan perjanjian tersebut, dengan begitu diperlukan adanya perlindungan hukum bagi karyawan.

Penyimpangan dalam perjanjian kerja menimbulkan keresahan terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT, karena hal itu berdampak pada status kerja yang bersifat sementara dan tanpa perlindungan hukum yang jelas terhadap mereka yang bekerja di perusahaan menggunakan PKWT yang dibuat secara lisan atau tidak dicatatkan.

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yakni terdapat perlindungan hukum terhadap karyawan bagi mereka berkerja di perusahaan dengan sistem PKWT. Perlindungan yang diberikan terhadap karyawan kontrak bertujuan untuk melindungi hak yang dimiliki karyawan serta bebas dari segala bentuk tindakan diskriminasi dalam rangka menciptakan kesejahteraan karyawan tersebut dan keluarganya.(Udiana, 2016) Proses penerapan PKWT menjadi salah satu kendala dalam penerapan perjanjian kerja, hal ini diakibatkan oleh tidak diberlakukannya semua ketentuan yang diatur dalam Peraturan PerUndang-undangan. Tujuan pembentukan Undang-undang ketenagakerjaan yaitu, memberdayakan dan menggunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pelaksanaannya masih terdapat perusahaan yang memberlakukan sistem kontrak (PKWT) terhadap karyawan barunya. Jika ditinjau dari segi Undang-undang Ketenagakerjaan, bahwa dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) PKWT harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. (Husni, 2016) Prakteknya perjanjian tersebut banyak yang dibuat secara tidak tertulis melainkan secara lisan atau tidak dicatatkan, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PKWTT. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT selanjutnya disebut KEPMEN, di dalam Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja. Secara a contrario dapat ditafsirkan bahwa ketika perjanjian kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan PKWTT karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda. Sehingga karyawan yang mulanya berstatus kontrak atau PKWT berhak untuk menuntut hak-hak sebagai karyawan dengan status hubungan kerja PKWTT atau karyawan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan yang berlaku. Berikut mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status PKWTT atau karyawan tetap, yaitu : 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek); 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan; 3) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan; 4) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Perlindungan terhadap karyawan kontrak yang diamanatkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan terkait PKWT tidak dicatatkan mampu dikatakan sudah melindungi karyawan kontrak dengan sistem PKWT, yang dimana jika karyawan bekerja pada perusahaan dengan sistem PKWT namun tidak dibuat secara tertulis melainkan lisan berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni PKWT dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT atau status mereka yang pada mulanya adalah karyawan kontrak berubah menjadi karyawan tetap.

Jika didalam penerapan ataupun pelaksanaannya PKWT ini bertentangan dari ketentuan Peraturan PerUndang-undangan maka perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-undang tersebut menjadi tidak terlaksanakan. Harus adanya penegakan hukum tegas agar penyimpangan yang terjadi dapat berkurang sehingga pengusaha dan karyawan dapat berjalan dengan beriringan sebagai mana fungsi masing-masing. Sehingga harus adanya campur tangan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja selanjutnya disebut Disnaker dalam terciptanya rasa keadilan bagi karyawan dan pemerintah memberikan jaminan atas hak dan kewajiban kepada pihak-pihak terkait agar terlaksananya ikatan kerja yang harmonis. Pengawasan merupakan salah satu contoh campur tangan pemerintah.(Ardianti, 2018)

D. Simpulan

Kedudukan pekerja dalam pertimbangan hakim dengan putusan pengadilan Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk dan putusan pengadilan Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby, bahwa pekerja yang terikat PKWT dilakukan secara terus menerus menjadi pekerja PKWTT. Hal tersebut diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana pekerja berhak memperoleh jaminan sosial dan upah pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pelaksanaan perlidungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam penerapan perjanjian masih terdapat pelanggaran ketentuan yang telah diatur oleh Undang-undang yaitu mengenai PKWT yang seharusnya wajib dibuat dalam bentuk tertulis atau dicatatkan melainkan dibuat secara lisan. Jika dibuat dalam bentuk lisan otomatis berubah menjadi PKWTT atau semula karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Tentunya berdampak kepada hak-hak yang dimiliki karyawan sehingga perlindungan yang diberikan Undang-undang tidak terlaksanakan. karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dilihatya. (2014). *Pengertian Tenaga Kerja Menurut Para Ahli*.
- Djamali, A. (2014). *Pengantar Hukum Indonesia* (20th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahrojih, I. (2014). *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press.

- Glosarium. (2014). *Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Menurut Para Ahli*.
- Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (14th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartasapoetra, G. (1992). *Hukum Perburuhan Di Indonesia berlandaskan Pancasila* (3rd ed.). Djakarta: Sinar Grafika.
- Lubis, M. S. (1994). *Filsafat Ilmu Dan Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Marzuki, P. M. (2014). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Mediagroup.
- Mertokusumo, S. (2004). *Penemuan Hukum*. Yogyakarta: Liberty.
- Raharjo, S. (2003). *Ilmu Hukum Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*. Semarang: Program Doktor Universitas Diponegoro.
- Shidarta. (2006). *Hukum Perlindungan Konsumen edisi revisi*. Jakarta: Grasindo.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soepomo, Imam. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (sembilan). Jakarta: Unipress.
- Subekti. (1977). *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- Udiana, I. made. (2011). *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*. Denpasar: Udayana University Press.
- Udiana, I. made. (2016). *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Denpasar: Udayana University Press.

Artikel Jurnal

- Ardianti, I. (2018). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar. *Hukum*, 4.
- Fardiansyah, A. (2013). , Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember (Studi Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013). *Jurnal Hukum*, 2.
- Maulinda, R. (2016). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK WAKTU TERTENTU DALAM PERJANJIAN KERJA PADA PT. INDOTRUCK UTAMA. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18.
- Suartini, S., & Putra, I. M. W. (n.d.). *AKIBAT HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT TIDAK DENGAN BENTUK TERTULIS*.
- Tampongangoy, F. (2013). PENERAPAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA. *Jurnal Hukum*, 1.

Peraturan PerUndang-undangan

- DPR. *Undang-undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia*. , (1945).
- DPR. *Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. , (2003).
- DPR. *Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang Jamsostek*. , (2004).
- DPR. *Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*. , Pub. L. No. 78 (2015).
- Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. , (2004).