

ASAS KEPATUHAN DALAM MENJALANKAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI WILAYAH BOGOR

PRINCIPLES OF COMPLIANCE IN IMPLEMENTATION OF THE TEMPORARY APPOINTMENT WORK AGREEMENT SYSTEMS IN BOGOR

Iwan Wahyudi, Martin
Roestamy, Endeh Suhartini

Program Magister Hukum, Sekolah Pascasarjana
Universitas Djuanda Bogor.
Korespondensi : Iwan Wahyudi, Tel. -
e-mail: iwan.wahyudi@unida.ac.id

Jurnal
Living Law,
Vol. 12, No.
2,
2020
hlm. 153-
166

Abstract: *The purpose of this study are: 1) To find out and analyze the principle of compliance in carrying out a Temporary Appointment Work Agreement system in the Bogor area. 2) To find out and analyze steps to improve the fate of workers in a Temporary Appointment Work Agreement system in the Bogor area. The research method used in this research is normative juridical research and sociological research. The results of this study are: 1) The principle of compliance in carrying out the system of Temporary Appointment Work Agreement in Bogor Regency and Bogor City, in practice there are still frequent violations, due to unclear rules regarding the application of a Temporary Appointment Work Agreement (PKWT). 2) Measures to improve the fate of PKWT system workers, in terms of legal structure refer to the form and position of legal institutions contained in the labour law system. For workers who are not in accordance with the laws and regulations, for the sake of law will change to PKWTT, which is changed to become permanent workers. The protection provided is in the form of rights and obligations as permanent workers in the form of protection of the rights to wages, occupational health, job security, severance pay, reward money for work tenure, and work replacement money. Legal culture (legal culture) includes the values contained in the community that underlies the applicable law in PKWT.*

Keywords: Compliance; Work Agreement; Wage.

Abstrak : Tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis asas kepatuhan dalam menjalankan sistem perjanjian kerja waktu tertentu di wilayah Bogor. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis langkah-langkah perbaikan nasib pekerja sistem perjanjian kerja waktu tertentu di wilayah Bogor. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif serta penelitian sosiologis. Hasil dari penelitian ini yaitu: 1) Asas kepatuhan dalam menjalankan sistem perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Bogor dan Kota Bogor, dalam pelaksanaannya masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). 2) Langkah-langkah perbaikan nasib pekerja sistem PKWT, secara struktur hukum mengacu pada bentuk dan kedudukan pranata hukum yang terdapat dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindungan hak atas upah, kesehatan kerja, keamanan kerja, pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja. Budaya hukum (legal culture) mencakup tentang nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat yang mendasari hukum yang berlaku dalam PKWT.

Kata Kunci : Asas Kepatuhan; Perjanjian Kerja, Upah.

PENDAHULUAN

Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹

Hal yang berkaitan erat dengan kesadaran hukum yaitu pembangunan sumber daya ekonomi yang secara langsung melibatkan masyarakat dari semua lapisan. Hal ini sangat relevan dengan yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Tahun 1945, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²

Salah satu usaha yang ditempuh oleh pengusaha dalam rangka melakukan efisiensi dalam pengelolaan usahanya adalah *outsourcing* disebut juga sub kontrak yaitu memborongkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan.³

Tenaga kerja adalah ujung tombak perusahaan, dapat dikatakan sebagai pendukung dalam menjalankan roda perusahaan.

Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia

tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut: "Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis".

Di Indonesia sudah banyak bermunculan perusahaan-perusahaan *outsourcing* khususnya di Kabupaten Bogor dan Kota Bogor, salah satu perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* adalah PT. X. Pola kerjasama PT. X memberikan pelayanan kepada pengguna jasa dalam bentuk penempatan tenaga kerja dengan sistem kontrak kerja yaitu dengan pengelolaan dari PT. X.

PT. X menyediakan tenaga kerja formal untuk seluruh posisi kerja yang diperlukan di sektor industri, perdagangan, dan jasa. Adapun tenaga kerja yang disediakan oleh PT. X adalah:

1. *Security/Satpam.*
2. *Office Boy/Girl.*
3. *Cleaning Service.*
4. *Driver.*

Dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja PT. X merekrut sendiri tenaga kerjanya yaitu dengan tahapan pertama penyeleksian berkas, *interview*, kontrak kerja tertulis, *training* penempatan, dan penempatan di perusahaan pemberi kerja.

Dalam pelaksanaan pekerjaan dalam sistem *outsourcing* di PT. X seringkali terdapat kesalahan pemahaman perusahaan terhadap sistem kerja *outsourcing* sehingga dapat merugikan hak-hak pekerja/buruh, kemudian dalam hal pemutusan hubungan kerja PT. X melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan atau membayar uang pesangon kepada pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan oleh pekerja/buruh.

Karena setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja akan sulit bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang baru dengan adanya pesangon yang diberikan

¹ F.X. Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta: Penerbit Bina Aksara, 1987, Hlm. 1.

² Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Omon Remen, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Haengnam Sejahtera Indonesia di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 4, No. 1, Maret 2018, Hlm. 1.

³ M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, Hlm. 87.

oleh perusahaan akan sangat membantu pekerja/buruh.

Di Indonesia para pengusaha lebih memilih untuk menerapkan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu bagi para pekerjanya. Perjanjian kerja waktu tertentu bagi perusahaan/pengusaha dianggap lebih menguntungkan dibandingkan menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun di sisi lain para pekerja/buruh tidak sedikit yang dirugikan dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini. Diduga banyak perusahaan yang mengambil keuntungan dari sistem kerja ini tanpa memperhatikan para buruh/pekerjanya. Bahkan perusahaan-perusahaan ada yang menyimpang dari aturan-aturan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja. Selama dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada berbagai faktor yang dapat memicu perselisihan ketenagakerjaan. Faktor yang memicu perselisihan ketenagakerjaan ini berupa ketidakjelasan masalah kontrak kerja khususnya bagi pekerja lepas. Untuk mengatasi perselisihan tersebut seharusnya tiap perusahaan membuat kesepakatan dengan pekerja musiman yang tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Jadi dalam hal ini, masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak akan terjadi apabila pihak perusahaan membuat kesepakatan kerja secara bersama.⁴

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti dalam penelitian ini mengambil judul tentang: "Asas Kepatuhan Dalam

Menjalankan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Kabupaten Bogor Dan Kota Bogor".

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana asas kepatuhan dalam menjalankan sistem perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Bogor dan Kota Bogor?
2. Bagaimana langkah-langkah perbaikan nasib pekerja sistem perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Bogor dan Kota Bogor?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu hukum dikonsepsikan sebagai norma, kaidah, asas atau dogma-dogma/yurisprudensi dan pendekatan yuridis empiris yaitu hukum sebagai gejala masyarakat, sebagai institusi sosial atau perilaku yang mempola.

PEMBAHASAN

A. ASAS KEPATUHAN DALAM MENJALANKAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KABUPATEN BOGOR DAN KOTA BOGOR

Pada akhir-akhir ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul sebab dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*, di mana pekerja/buruh yang berada di bawah Perusahaan *Outsourcing*/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja akan

⁴ T.N. Syamsah dan Ita Rosita, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen*, Jurnal Ilmiah, Living Law, Volume 8, Nomor 2, Oktober 2016, Hlm. 1.

dipekerjakan kepada perusahaan lain yang memberikan pekerjaan kepada Perusahaan *Outsourcing*/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Meskipun bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, namun semua tanggung jawab terhadap pekerja berada di Perusahaan *Outsourcing*/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Dengan kata lain pekerja/buruh yang ada di Perusahaan *Outsourcing* dipekerjakan atas nama Perusahaan *Outsourcing* untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada Perusahaan *Outsourcing* oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

Berdasarkan keterangan yang telah penulis kemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan.

Namun sebagaimana yang sudah penulis kemukakan di atas, yaitu terdapatnya keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Terhadap hal di atas, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis

pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Hal ini terlihat dari bentuk kontrak terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang penulis peroleh dari PT. A di Kabupaten Bogor. Di mana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum, yaitu produksi akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi mana pekerja/buruh tersebut dipekerjakan dan apa jenis serta sifat pekerjaannya yang akan dilakukannya.⁵

Adanya keadaan tersebut tentunya dapat menimbulkan penyimpangan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja atau buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terutama menyangkut pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena sebagaimana diketahui bagian produksi merupakan kesatuan yang besar, dan pada kontrak kerja tersebut penulis juga menemukan pasal yang menurut penulis rancu, yang berbunyi bahwa: PT. A dapat memindahkan dan menempatkan pekerja/buruh dari satu bagian ke bagian lain sesuai kebutuhan PT. A. Sehingga bisa saja PT. A menempatkan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di bagian yang tidak diatur atau tidak termasuk dalam pokok pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena pengawasan tidak setiap saat dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai lembaga pengawas dalam bidang ketenagakerjaan.

Terhadap keadaan tersebut, menurut Manager HRD PT. A di Kabupaten Bogor

⁵ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003, Hlm. 61-62.

yang penulis wawancarai menyatakan, bahwa dalam pelaksanaannya pemindahan pekerjaan yang dilakukan oleh PT. A terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada, seperti pada *Planning Division, Quality Assurance, Engineering Division, Production Control, Purchase, Manufacturing Engineering, Production Division, Logistic*, sudah sesuai dan mengikuti ketentuan yang ada, di mana biasanya pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dipindahkan ke bagian yang sesuai dengan ketentuan tentang pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁶

Keadaan yang sama kemudian penulis tanyakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, yang penulis wawancarai, beliau menyatakan memang dalam pelaksanaan perlindungan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masih banyak kerancuan, hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu kerancuan tersebut terdapat dalam kontrak kerja yang dibuat terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di mana dalam kontrak tersebut tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Sehingga selain menyulitkan dalam melakukan pengawasan ketika terjadi sengketa, pihak pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.⁷

Seperti diketahui, tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap

pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh.

Dari hal di atas terlihat, perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh telah diberikan dengan baik oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 15 tahun 2018 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan:

- a. Kebutuhan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Lebih lanjut Manager HRD PT. A menyatakan bahwa memang terdapat

⁶ Wawancara dengan Manager HRD PT. A di Kabupaten Bogor, pada tanggal 22 November 2019.

⁷ Wawancara dengan Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, pada tanggal 20 November 2019.

perbedaan terhadap upah yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di perusahaannya, perbedaan itu hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan, sedangkan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menerima semua tunjangan sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap.⁸

B. LANGKAH-LANGKAH PERBAIKAN NASIB PEKERJA SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KABUPATEN BOGOR DAN KOTA BOGOR

Dalam sistem hukum, teori sistem hukum (*legal system theory*) menurut Lawrence M. Friedman mengandung 3 (tiga) komponen, yaitu: pertama, struktur hukum (*legal structure*), kedua, substansi hukum (*legal substance*), dan ketiga, budaya hukum (*legal culture*).⁹

Struktur hukum mengacu pada bentuk dan kedudukan pranata hukum yang terdapat dalam sistem hukum.

Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh pengusaha pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan juga pekerja. Di mana PKWT memiliki peranan yang cukup besar, baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena PKWT tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat (*azas pacta sunt servanda*) bagi pengusaha dan pekerja. Isi dari PKWT tersebut telah mengatur ketentuan-ketentuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusaha berupa hak dan kewajiban.¹⁰ Namun, pelaksanaan isi dari PKWT kerap

tidak dijalankan dengan baik, di mana pelaksanaan isi perjanjian tersebut berjalan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Akibatnya hak-hak dari pekerja dilanggar. Apabila terjadi pelanggaran terhadap pelaksanaan PKWT maka perjanjian kerja tersebut tidak ada atau batal demi hukum menjadi PKWTT. Di mana pekerja yang terikat PKWT mendapatkan perlindungan hukum seperti pekerja yang terikat PKWTT.

Berdasarkan penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas, pekerja berhak memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan pengusaha wajib memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa diskriminasi, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, dan tanpa membedakan pekerja yang terikat PKWT maupun pekerja PKWTT.

Perlindungan dalam pembayaran upah, pemerintah mengeluarkan kebijakan upah minimum di mana upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.¹¹

Frasa ini serta-merta membuat jelas bahwa dalam penetapan upah minimum titik tolak yang digunakan tidaklah hanya bertujuan mempertahankan kebutuhan hidup yang layak. Juga kepentingan pengusaha/industri harus diperhitungkan. Sekalipun demikian, penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak.

Di dalam Permen Tenaga Kerja No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum tersebut, upah minimum diartikan sebagai upah bulanan terendah, yang meliputi upah pokok serta jaminan-jaminan/upah dan tambahan tetap lainnya. Di dalam Permen tersebut ditetapkan bahwa standar

⁸ Nazarudin Siregar, *Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial*, www.nakertrans.go.id., Diakses tanggal 22 November 2019.

⁹ Lawrence M. Friedman diterjemahkan oleh M. Khozim, *Loc.Cit*, Hlm. 12.

¹⁰ Soedardji, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008, Hlm. 37.

¹¹ Agusmidah, dkk, *Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012, Hlm. 21.

kebutuhan hidup layak harus dipenuhi oleh pekerja/buruh seorang diri sedemikian sehingga dapat hidup layak dengan memenuhi kebutuhan fisik maupun non-fisik, serta sosial selama satu bulan, dan diterapkan terhadap mereka (buruh/pekerja) yang bekerja kurang dari satu tahun.¹²

Setiap pekerja akan menghadapi resiko dalam bekerja maka pekerja perlu suatu instrument atau alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko yang disebut jaminan sosial.

Pada Tahun 2002, ILO merampungkan proyek *Restructing of Social Security in Indonesia* yang merekomendasikan perbaikan kelembagaan terutama Jamsostek dan mengkaji opsi-opsi menyangkut program tunjangan termasuk:¹³

1. Kelayakan untuk menggantikan skim jaminan hari tua yang ada sekarang dengan skim pensiun asuransi sosial yang akan membayar uang pensiun secara bulanan kepada para pensiunan.
2. Perbaikan dalam skim kecelakaan kerja memperkenalkan pensiun untuk keadaan darurat jangka panjang untuk mereka yang cacat permanen dan kematian akibat kecelakaan kerja;
3. Kelayakan untuk mengubah kewajiban pengusaha membayar tunjangan melahirkan menjadi tunjangan asuransi sosial dengan menggunakan sumber dana yang sama dengan yang dikeluarkan pengusaha selama ini sebagai upaya mengelak dari dan menghindari diskriminasi terhadap pekerjaan perempuan;
4. Kelayakan untuk menerapkan skim asuransi tunjangan pengangguran yang berpotensi mengurangi krisis ekonomi di masyarakat dan mengurangi tingkat pengangguran.
5. Kelayakan untuk mendapatkan skim bantuan sosial membentuk jaring pengaman sosial dasar bagi kelompok miskin yang paling rentan, suatu

program yang didanai oleh pemerintah di level.

6. Studi khusus untuk merumuskan opsi-opsi kebijakan perluasan jangkauan untuk mereka yang selama ini belum mencakup seperti mereka yang bekerja di perusahaan-perusahaan kecil, sektor informal dan mereka yang membukan usaha sendiri atau bekerja sendiri.
7. Penilaian asuransi atas program Jamsostek dan anggaran sosial yang menganalisis dan memproyeksikan biaya sosial secara keseluruhan terhadap pendapatan yang bisa diperkirakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, hal-hal yang dilakukan oleh ILO dapat dilihat bahwa untuk mencapai suatu program perlindungan sosial yang komperenshif di Indonesia dalam jangka panjang masih perlu perluasan penyediaan asuransi sosial yang lebih baik ke semua sektor perluasan penyediaan asuransi sosial yang lebih baik ke semua sektor formal dan menyediakan tunjangan jaminan sosial yang lebih berarti yang akan menyediakan dukungan pembiayaan yang wajar untuk seluruh pekerja bila terjadi gangguan kerja (sakit, cidera, cacat, persalinan, melemahnya daya tahan, pensiun dan sebagainya) yang didasarkan kepada kepedulian sosial untuk meminimalisasi dampak kesenjangan yang terjadi di masyarakat Indonesia.¹⁴

Budaya hukum atau kultur hukum (*legal culture*) mencakup tentang nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat yang mendasari hukum yang berlaku.¹⁵ Kultur hukum juga dapat mempengaruhi tingkat penggunaan pengadilan yakni sikap mengenai apakah akan dipandang benar atau salah, berguna atau sia-sia bila kita pergi ke pengadilan. Sebagian orang juga bersikap takut menggunakan hak-hak mereka.

Keselamatan kerja adalah usaha menciptakan kondisi aman bagi pekerja

¹² *Ibid.*

¹³ Masitah Pohan, *Op.Cit.*, Hlm. 101-102.

¹⁴ *Ibid.*, Hlm. 103.

¹⁵ *Ibid.*, Hlm. 18.

dengan memberikan perlindungan di lingkungan kerja supaya pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang sangat vital bagi pekerja untuk memperbaharui motivasi dalam melaksanakan pekerjaan (Rachmawati, 2007).¹⁶

Pedoman dari *International Labour Organization (ILO)* menerangkan bahwa keselamatan kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pedoman itu antara lain:¹⁷

- 1) Melindungi pekerja dari setiap kecelakaan kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja;
- 2) Membantu pekerja menyesuaikan diri dengan pekerjaannya;
- 3) Memelihara atau memperbaiki keadaan fisik, mental, maupun sosial para pekerja;
- 4) Alat keselamatan kerja yang biasanya dipakai oleh tenaga kerja adalah helm, masker, kacamata, atau alat perlindungan telinga tergantung pada profesinya.

Hak Pekerja Pasca Berakhirnya Hubungan Kerja

a. Upah Pembayaran Pesangon

Upah pesangon merupakan penghasilan yang diterima pekerja sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (antara lain cuti tahunan yang belum diambil).¹⁸ Mengenai upah pesangon, upah pesangon diberikan kepada pekerja yang karena sebab tertentu mengalami pemutusan hubungan kerja. Pesangon diberikan biasanya kepada pekerja yang berstatus pekerja tetap atau terikat PKWTT.

Ketentuan tentang besarnya pesangon yang harus dibayar atau diberikan pengusaha kepada pekerja sudah

diatur dalam ketentuan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang pesangon masa kerja sebagai berikut:

No.	Masa Kerja	Besar Tunjangan
1.	< 1 Tahun	1 bulan upah
2.	1 Tahun sampai < 2 Tahun	2 (dua) bulan upah
3.	2 Tahun sampai < 3 Tahun	3 (tiga) bulan upah
4.	3 Tahun sampai < 4 Tahun	4 (empat) bulan upah
5.	4 Tahun sampai < 5 Tahun	5 (lima) bulan upah
6.	5 Tahun sampai < 6 Tahun	6 (enam) bulan upah
7.	6 Tahun sampai < 7 Tahun	7 (tujuh) bulan upah
8.	7 Tahun sampai < 8 Tahun	8 (delapan) bulan upah
9.	≥ 8 Tahun	9 (sembilan) bulan upah

Pengertiannya adalah:¹⁹

- a. Bahwa uang pesangon untuk masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun diberikan kepada seorang karyawan dengan catatan bahwa karyawan tersebut telah melewati masa percobaan;
- b. Jika PHK dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang berstatus percobaan (ketentuan percobaan adalah tiga bulan, dan tidak dapat diperpanjang) maka perusahaan tidak berhak memberikan uang pesangon;
- c. Bahwa kata “paling sedikitnya” memberi arti bahwa nilai atau jumlah uang pesangon tersebut tidak boleh kurang dari Pasal 156 ayat (2);
- d. Maksimum pemberian uang pesangon adalah 10 (sepuluh) bulan upah, meskipun seorang karyawan mempunyai masa kerja

¹⁶ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2010, Hlm. 27.

¹⁷ Marsitah Pohan, *Op.Cit*, Hlm. 98.

¹⁸ *Ibid*, Hlm. 99.

¹⁹ Abdullan Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta: Universitas Trisakti, 2008, Hlm. 23.

10 (sepuluh) tahun atau 25 (dua puluh lima) tahun.

Perhitungan pembayaran dalam upah pesangon, dihitung berdasarkan masa kerja si pekerja dengan besar tunjangan yang akan dibayar. Hal ini, dapat dilihat dalam Putusan Pengadilan X. Di mana pekerja atas nama A dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun, pada saat menjalankan masa kontrak kurang lebih dari 10 (sepuluh) tahun terjadi PHK di mana penggugat dalam keadaan hamil. Hal tersebut sudah melanggar HAM, di mana adanya diskriminasi terhadap pekerja perempuan dengan memutuskan hubungan kerja dengan alasan habis masa kontrak. Dalam hal tersebut, hakim memutuskan bahwa perjanjian kerja A yang terikat PKWT berubah menjadi PKWTT yaitu sebagai pekerja tetap dan berhak mendapatkan upah pesangon yaitu: Uang pesangon A dengan perhitungan: $2 \times 9 \text{ bulan kerja} \times \text{Rp. } 1.160.000,- = 20.880.000,-$.²⁰

Selain itu, dapat dilihat dalam Putusan Pengadilan Z dengan kasus di mana penggugat tersebut diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh tergugat dengan alasan masa kontraknya sudah habis. Namun, pekerjaan penggugat bersifat terus menerus dan tidak terputus-putus merupakan bagian dari suatu pekerjaan pokok dari suatu proses produksi, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam hal tersebut, hakim memutuskan bahwa perjanjian kerja yang terikat PKWT berubah menjadi PKWTT yaitu sebagai pekerja tetap dan berhak mendapatkan upah pesangon yaitu:²¹

1. Sdr. B masa kerja 11 (sebelas) tahun 3 (tiga) bulan, dengan perhitungan upah pesangon sebagai berikut:
2. Uang pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp. } 1.257.000,- = \text{Rp. } 22.626.000,-$

3. Sdr. C masa kerja 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan, dengan perhitungan upah pesangon sebagai berikut:
4. Uang pesangon: $2 \times 3 \times \text{Rp. } 1.257.000,- = \text{Rp. } 7.542.000,-$
5. Sdr. D masa kerja 3 (tiga) tahun 1 (satu) bulan, dengan perhitungan upah pesangon sebagai berikut:
6. Uang pesangon: $2 \times 4 \times \text{Rp. } 1.257.000,- = \text{Rp. } 10.056.000,-$
7. Sdr. E masa kerja 10 (sepuluh) bulan, dengan perhitungan upah pesangon sebagai berikut:
8. Uang pesangon: $2 \times 1 \times \text{Rp. } 1.257.000,- = \text{Rp. } 2.514.000,-$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Ketentuan tentang besarnya uang penghargaan masa kerja yang harus dibayar atau diberikan pengusaha kepada pekerja sudah diatur dalam ketentuan-ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagai berikut:

No.	Masa Kerja	Besar Uang Penghargaan
1.	3 Tahun sampai < 6 Tahun	2 (dua) bulan upah
2.	6 Tahun sampai < 9 Tahun	3 (TIGA) BULAN UPAH
3.	9 Tahun sampai < 12 Tahun	4 (empat) bulan upah
4.	12 Tahun sampai < 15 Tahun	5 (lima) bulan upah
5.	15 Tahun sampai < 18 Tahun	6 (enam) bulan upah
6.	18 Tahun sampai < 21 Tahun	7 (tujuh) bulan upah
7.	21 Tahun sampai < 24 Tahun	8 (delapan) bulan upah
8.	≥ 24 Tahun	10 (sepuluh) bulan upah

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

Pengertiannya adalah:²²

- a. Masa kerja kurang dari 3 tahun maka pemberian uang penghargaan masa kerja adalah harus mengacu kepada peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
- b. Maksimum pemberian penghargaan masa kerja adalah 10 (sepuluh) bulan upah;
- c. Selain uang pesangon dan uang penghargaan, seorang karyawan yang di PHK masih berhak untuk uang cuti tahunan yang belum diambil, ongkos pulang ke tempat di mana anda direkrut, penggantian perumahan dan kesehatan, dan hak-hak lain seperti diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian/Kesepakatan Kerja Bersama.

Perhitungan pembayaran dalam uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan masa kerja si pekerja dengan besar uang penghargaan yang akan dibayar. Hal ini dapat dilihat dalam salah satu putusan yaitu Putusan Pengadilan Z dengan kasus di mana penggugat tersebut diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh tergugat dengan alasan masa kontraknya sudah habis. Namun, pekerjaan penggugat bersifat terus menerus dan tidak terputus-putus merupakan bagian dari suatu pekerjaan pokok dari suatu proses produksi, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam hal tersebut, Hakim memutuskan bahwa perjanjian kerja yang terikat PKWT berubah menjadi PKWTT yaitu sebagai pekerja tetap dan berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dengan perhitungan yaitu:

1. Sdr. B masa kerja 11 (sebelas) tahun 3 (tiga) bulan, dengan perhitungan upah penghargaan masa kerja sebagai berikut:
Upah penghargaan masa kerja: 4 x Rp. 1.257.000,- = Rp. 5.028.000.
2. Sri C masa kerja 3 (tiga) tahun 1 (satu) bulan, dengan perhitungan upah penghargaan masa kerja sebagai berikut:
Upah penghargaan masa kerja: 2 x Rp. 1.257.000,- = 7.542.000.
- c. Uang Penggantian Hak
Berdasarkan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pengertiannya adalah:²³

- 1) Untuk masa kerja kurang dari 3 (tiga) tahun maka pemberian uang penghargaan masa kerja adalah harus mengacu kepada peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
- 2) Maksimum pemberian penghargaan masa kerja adalah 10 (sepuluh) bulan upah;
- 3) Selain uang pesangon dan uang penghargaan, seorang karyawan yang di PHK masih berhak untuk uang cuti tahunan yang belum diambil,

²² Bambang Setiadji, *Upah Antar Industri di Indonesia*, Semarang: Muhammadiyah University Press, 2002, Hlm. 34.

²³ *Ibid*, Hlm. 34-35.

ongkos pulang ke tempat di mana anda direkrut, penggantian perumahan kesehatan, dan hak-hak lain seperti diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian/Kesepakatan Kerja Bersama.

Perhitungan pembayaran dalam uang penggantian hak kerja dihitung berdasarkan masa kerja si pekerja dengan dikalikan 15% (lima belas perseratus).²⁴ Hal tersebut dapat dilihat dalam salah satu putusan yaitu Putusan Pengadilan Y dengan kasus di mana penggugat tersebut diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh tergugat dengan alasan masa kontraknya sudah habis. Namun, pekerjaan penggugat bersifat terus menerus dan tidak terputus-putus merupakan bagian dari suatu pekerjaan pokok dari suatu proses produksi, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam hal tersebut, Hakim memutuskan bahwa perjanjian kerja yang terikat PKWT berubah menjadi PKWTT yaitu sebagai pekerja tetap dan berhak mendapatkan uang penggantian hak dengan perhitungan yaitu:

- a. Sdr. S masa kerja 7 (tujuh) tahun berhak mendapatkan uang penggantian hak, dengan jumlah sebagai berikut:
Uang penggantian hak: $15\% \times \text{Rp. } 19.017.100,- = \text{Rp. } 2.852.565,-$
- b. Sdr. M masa kerja 6 (enam) tahun berhak mendapatkan uang penggantian hak, dengan jumlah sebagai berikut:
Uang penggantian hak: $15\% \times \text{Rp. } 17.015.300,- = \text{Rp. } 2.552.295,-$
- c. Sdr. T masa kerja 6 (enam) tahun berhak mendapatkan uang penggantian hak, dengan jumlah sebagai berikut:

Uang penggantian hak: $15\% \times \text{Rp. } 42.500.000,- = \text{Rp. } 8.087.200,-$.

Berdasarkan ketentuan perhitungan upah pesangon, upah penghargaan masa kerja, dan upah penggantian hak di atas, di mana perhitungan tersebut dalam upah pesangon sudah ada ketentuan yaitu dikalikan 2 (dua), dalam upah penghargaan masa kerja dikalikan 1 (satu) dan dalam upah penggantian hak dikalikan (lima belas perseratus) 15%.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para pekerja tersebut, maka akan timbul kesepadan atau persamaan antara status para pekerja yang satu dengan para pekerja yang lain dalam ruang lingkup bersama. Selain itu, dimungkinkan akan terhindar sikap sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha selaku atasan terhadap para pekerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja sangatlah penting bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja dibuat sebaik baiknya dan seadil-adilnya karena menyangkut kedua belah pihak dan mengikat bagi kedua belah pihak itu juga. Hal ini juga sesuai dengan teori perjanjian yaitu azas kekuatan mengikat.

Oleh karena itu para pekerja bahkan pengusaha sekalipun haruslah tunduk dan patuh terhadap suatu perjanjian kerja yang sudah disepakatinya, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan status kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara hukum baik pidana maupun perdata. Dengan dipatuhinya bahkan diterapkannya suatu perjanjian kerja secara baik maka akan terbentuk suatu keseimbangan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha bahkan akan terbina suatu proses kerja yang baik pula sehingga dimungkinkan untuk terciptanya suatu kemajuan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

²⁴ *Ibid.*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Asas kepatuhan dalam menjalankan sistem perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Bogor dan Kota Bogor, dalam pelaksanaannya masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.
2. Langkah-langkah perbaikan nasib pekerja sistem perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Bogor dan Kota Bogor, secara struktur hukum mengacu pada bentuk dan kedudukan pranata hukum yang terdapat dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Substansi hukum meliputi aturan-aturan hukum, norma-norma dan pola perilaku nyata manusia yang berada di dalam sistem hukum itu, mencakup keputusan-

keputusan yang mereka keluarkan atau aturan baru yang mereka susun. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindungan hak atas upah, hak atas kesehatan kerja, hak atas keamanan kerja, hak atas upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja. Budaya hukum atau kultur hukum (*legal culture*) mencakup tentang nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat yang mendasari hukum yang berlaku dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

SARAN

1. Pada setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya dibuatkan premisnya atau latar belakang, yaitu semacam penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, hendaknya diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak.
2. Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja bekerja sama dalam melakukan sosialisasi serta evaluasi secara aktif dan terus menerus ke perusahaan sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam PKWT dapat bekurang. Hal ini memberikan perlindungan terhadap pekerja sehingga hak-hak pekerja dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.

- Abdullan Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta: Universitas Trisakti, 2008.
- Agusmidah, dkk, *Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.
- Bambang Setiadji, *Upah Antar Industri di Indonesia*, Semarang: Muhammadiyah University Press, 2002.
- Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru, 2012.
- F.X. Djumiadji, *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta: Penerbit Bina Aksara, 1987.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Harry Siregar, *Peranan Keselamatan Kerja di Tempat Kerja Sebagai Wujud Keberhasilan Perusahaan*, Program Studi Teknik Kimia Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara, 2005.
- Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Dihapus*, Jakarta: Pelita Fikir Indonesia, 2012.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Jambatan, 1985.
- Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Jakarta: Alih Daya Pudlising, 2008.
- Konvensi ILO No. 100 tentang Naskah Konvensi Tentang Pekerjaan Yang Layak Bagi Pekerja Rumah Tangga.
- Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006.
- M. Syaufii Syamsudin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004.
- Masitah Pohan, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa, 2008.
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2010.
- Soedardji, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Y.W Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, 2007.

B. Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Republik Indonesia. Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

C. Jurnal Hukum

Suhartini, Endeh, Ani Yumarni, Omon Remen, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Haengnam Sejahtera Indonesia di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor*. Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 4, No. 1, 2018.

T.N. Syamsah dan Harry Hazarul Akbar, *Efektivitas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Kabupaten Bogor*. Jurnal Ilmiah Living Law, Volume 8, Nomor 1, 2016: 2.

Rosita, Ita, dan T.N. Syamsah, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen*, Jurnal Ilmiah Living Law, Volume 8, Nomor 2, 2016.

D. Internet

Nazarudin Siregar, *Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial*, www.nakertrans.go.id, Diakses tanggal 22 November 2019.

Pan Mohamad Faiz, *Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>, Diakses pada tanggal 22 November 2017.

Sofjan Wanandi, Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo, 2004, www.KCM.com. Diakses tanggal 15 November 2019.