

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA
KONTRAK BERJANGKA WAKTU TERTENTU UNTUK
MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA (STUDI
PENELITIAN DI PT. IDROS SERVICES BATAM)**

Sulthon¹, Idham², Fadlan¹

¹*Department of Law, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.
E-mail: brigader007@gmail.com; fadhlan.amir56@gmail.com*

²*Department of Notary, Faculty of Law, Batam University, Indonesia.
E-mail: idhamnotppat@univbatam.ac.id*

ARTICLE INFO**Keywords:**

*Legal Protection,
Employment, Contract
Work Agreement*

Coresspondent:

Fakultas Hukum
Universitas Batam, Jalan
Abulyatama No. 5,
Batam Center, Telp:
0778-7485055, Fax.
0778-7485054
Email: zonahukum@
univbatam.ac.id;
lppm@univbatam.
ac.id

ABSTRACT

Intended to find out labor regulations, where labor is the main capital and the implementation of Pancasila community development. The most important goal of community development is people's welfare including labor. because as an executor of development must guarantee their rights, set obligations and develop usefulness. Labor is a major factor in a company, where the workers / laborers are the backbone of the driving wheel of the company and it is appropriate for workers to get a decent reward. The results showed that there are several legal regulations in the protection of contract workers for a certain period of time, the implementation of legal protection is inseparable from Law number 13 of 2003 concerning employment. Protection efforts undertaken by PT. Idros Services Batam for legal protection for contract workers is the protection of the right to wages, social security rights, and the right to worker security. The government needs to conduct a review of the Government's Supervision regulations in this case the Office of Manpower and Transmigration needs to be improved in terms of quality and quantity, so that violations against workers in certain time work agreements can be reduced.

Copyright©2020 ZONA HUKUM. All rights reserved

ABSTRAK

Di maksudkan untuk mengetahui peraturan ketenagakerjaan, yang dimana tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Karena sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja/buruh lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa peraturan hukum dalam perlindungan tenaga kerja kontrak berjangka waktu tertentu, pelaksanaan perlindungan hukum tidak terlepas dari Undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Upaya perlindungan yang dilakukan PT. Idros Services Batam untuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak adalah perlindungan hak atas upah, hak jaminan sosial, serta hak atas keamanan pekerja. Pemerintah perlu melakukan kaji ulang terhadap peraturan perundang-undangan Pengawasan oleh Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu di tingkatkan dari segi kualitas dan kuantitas, agar supaya pelanggaran-pelanggaran terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat di kurangi.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Kontrak

PENDAHULUAN

Sistem perekonomian kegiatan produksi merupakan mata rantai dari konsumsi dan distribusi. Di mana kegiatan produksi ini merupakan proses yang akan menghasilkan produk barang dan jasa, yang selanjutnya produk barang dan jasa akan dikonsumsi oleh para konsumen. Tanpa produksi maka kegiatan ekonomi akan berhenti, begitu pula sebaliknya. Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik

untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas oleh karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, disebutkan pada Pasal 1 butir 2) bahwa, "Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja menghasilkan jasa atau barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Sedangkan dalam Pasal

1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja/buruh lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak. Jumlah tenaga kerja di Indonesia di tahun 2017 mencapai 131 juta lebih, ini merupakan jumlah yang sangat besar, bahkan setiap tahun selalu di peringati hari buruh nasional. Namun kita selalu melihat saat peringatan hari buruh hampir selalu di isi dengan demonstrasi besar-besaran yang intinya para pekerja/buruh menuntut kesejahteraan mereka. Perlindungan hukum tenagakerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan kedalam 3 (tiga) jenis, yaitu;

1. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan diperusahaan. Jenis perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan

perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.

3. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarga pekerja tersebut, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya. Ketiga jenis perlindungan tersebut dikategorikan sebagai jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Sedangkan pendapat menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah- kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.

Dalam Pasal 5 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan

bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Kemudian dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan bagi pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja / buruh tanpa diskriminasi.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.

Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, untuk kebutuhan sendiri dan orang lain. Sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembanguana untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat

diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam menyangkut perlindungan hukum tenaga kerja semestinya ada perjanjian yang harus di sepakati dari kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha. Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undang- undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para

pihak. Serta pada ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya.

Di Indonesia sedang ditingkatkan pembangunan di berbagai sektor. Salah satunya adalah pembangunan dibidang ketenagakerjaan. Pembangunan tersebut merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya para pekerja. Dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

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 disisi lain para pekerja/buruh tidak sedikit yang dirugikan dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini. Di duga 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. Berangkat dari latar belakang tersebut diatas maka dapat ditarik permasalahan, yaitu: Apakah pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Situasi ketenagakerjaan Indonesia masih diwarnai berbagai permasalahan. Permasalahan ketenagakerjaan ini lebih sering disebut perselisihan hubungan industrial, antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan pekerja kontrak berkaitan dengan masalah status yang berimplikasi pada pemenuhan hak normatif seperti upah, jam kerja, jaminan sosial, serta hak dalam berorganisasi.

Permasalahan tersebut tidak terlepas dari kondisi diluar ketenaga-kerjaan yang memengaruhinya, seperti kondisi ekonomi, politik, dan tata kelola pemerintah. Di tingkat lokal, seperti di Kota Batam pada tahun 2014 terdapat 270 kasus dengan rincian: 170 kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), 13 kasus perselisihan hak, dan 59 kasus perselisihan kepentingan (Disnaker Kota Batam, 2014).

Perbedaan perspektif antara pekerja dengan pengusaha ini ternyata belum mampu dikelola dengan baik, sehingga berdampak terhadap kondisi ketenagakerjaan nasional. Dampak perbedaan perspektif tersebut hubungan industrial diwarnai dengan perselisihan, mogok kerja hingga demonstrasi. Kondisi ketenagakerjaan pada level nasional

juga dipengaruhi oleh arus globalisasi ketenagakerjaan.

Hal ini semakin menambah konflik hubungan industrial. Arus globalisasi ketenagakerjaan di antaranya adalah adanya migrasi tenaga kerja dari negara ke negara lain. Arus migrasi tenaga kerja ini didukung dengan perjanjian internasional, seperti Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Pengusaha diuntungkan dengan adanya arah pasar tenaga kerja Indonesia menuju flexiblemarket karena pengusaha dengan mudah mendapat tenaga kerja terampil dengan upah yang cukup kompetitif.

Kepesertaan pekerja kontrak dalam jaminan kesehatan nasional dan jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak normatif yang diperoleh pekerja, tenaga kerja kontrak juga mendapatkan perlindungan sosial berupa jaminan sosial ketenagakerjaan. Jaminan sosial sebagai salah satu kebijakan negara untuk melindungi warga negara, setiap warga negara berhak atas jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan salah perwujudan dari Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H Ayat 1, 2 dan Ayat 3. Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 h Ayat (1) dinyatakan, bahwa “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.

Perlindungan Pekerja dari Sisi Upah: Kebijakan perlindungan upah mengatur secara umum yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup tenaga kerja dan keluarganya, sehingga memberi

motivasi terhadap peningkatan produksi dan produktivitas kerja (Sutedi, 2011:144). Keluar masuk tenaga kerja dan keberlangsungan pekerjaan sangat dinamis terutama di kalangan kapal disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, seperti di Kota Batam pada umumnya, hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan kebijakan pemerintah.

Hubungan industrial semakin memanas ketika penentuan upah regional atau UMP. Di Kota Batam pada tahun 2012, penentuan upah minimum tersebut berakibat sangat fatal, yaitu terjadi pembakaran kantor polisi. Upah sebagai hak yang diterima pekerja semakin rumit ketika ranah politik masuk di dalamnya. Rekomendasi dewan pengupahan sebagai perwakilan dari pekerja, pengusaha, dan pemerintah seharusnya bersifat mengikat. Upah dapat menjadi senjata amunisi bagi gubernur dan kepala daerah, apalagi jika akan menghadapi pilkada. Dari hasil FGD (*Focus Group Discussion*) terungkap, bahwa rekomendasi dewan pengupahan Kota Batam tidak dipakai oleh gubernur pada tahun 2012.

Melihat berbagai peristiwa akibat penentuan upah, pemerintah merespons melalui Peraturan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan, Gubernur dapat menentukan upah minimum provinsi (Tanpa Mempertimbangkan Rekomendasi Dari Dewan Pengupahan), yang dihitung berdasarkan formula untuk perhitungan upah minimum setiap tahun. Formula tersebut mengharuskan penyesuaian nilai

upah minimum setiap tahun, berdasarkan akumulasi nilai inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Berjangka Waktu Tertentu Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Penelitian di PT. Idros Services Batam)?
2. Bagaimana implementasi, faktor kendala dan solusi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Berjangka Waktu Tertentu Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Penelitian di PT. Idros Services Batam)?

METODOLOGI

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian terdiri atas dua bentuk yaitu Penelitian Hukum Normatif Atau Doktriner dan Penelitian Hukum Empiris Atau Sosiologis. Metode penelitian menjelaskan seluruh rangkaian kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka menjawab pokok permasalahan atau untuk membuktikan asumsi yang dikemukakan. Pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap-tahap yang telah ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian. Untuk menjawab pokok permasalahan penelitian dan membuktikan asumsi harus didukung oleh fakta-fakta lapangan dari hasil penelitian.

Sumber Data Dan Alat Pengumpulan Data

Merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian, karna dalam suatu penelitian hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang

berisi aturan-aturan yang bersifat normatif. Alat pengumpulan data di maksud untuk memperoleh data dalam penelitian. Alat pengumpulan data yang mendukung dan berkaitan dengan pemaparan penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan / Studi Dokumen (Documentary Study)
 - a. Bahan Hukum Premier
Bagian penting dalam ketenagakerjaan yang banyak mendapat sorotan adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja ini termasuk sebagai Perjanjian. Sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.” Dalam Pasal 1320 KUH Perdata terdapat syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah. Dari ketentuan pasal tersebut terlihat jelas bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha semuanya tergantung kesepakatan kedua belah pihak. Namun dengan batasan-batasan yang disebutkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2003 NOMOR 39. Perjanjian kerja yang dilakukan harus menunjukkan adanya kejelasan atas pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
 - b. Bahan hukum sekunder
Bahan-bahan yang berhubungan dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer, antara lain buku-buku literatur

ilmu hukum, hasil karya ilmiah, dan hasil-hasil penelitian dari kalangan hukum.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dan data dengan jalan melakukan tanya jawab secara mendalam dengan sumber data primer. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian, yaitu pegawai tenaga kerja kontrak (Studi Penelitian Di PT. Idros Services Batam). Wawancara yang penulis pilih disini yaitu Wawancara Terarah (*Directive Interview*).

Analisis Data

Data yang telah diperoleh tersebut, baik data primer dari penelitian lapangan, maupun data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan digeneralisikan yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data ini sebagai upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang masalah yang diteliti dan menyajikannya sebagai suatu temuan penelitian (Idham, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tiga undang-undang, yaitu Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menggunakan istilah yang sama untuk menunjuk konsep “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,” yaitu pekerja atau

buruh. Dipadankan istilah “pekerja” dengan “buruh” merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut “bertarung” untuk dapat diterima oleh masyarakat. Seluruh undang-undang di bidang perburuhan dari tahun 1947 sampai dengan sebelum tahun 1969 menggunakan istilah “buruh”.

Sesungguhnya sejak lahir tahun 1969 dan awal tahun 1970 sudah ada niat untuk mengganti istilah buruh dengan istilah-istilah lainnya, misalnya tenaga kerja. Adanya kesadaran bahwa istilah tenaga kerja bermakna amat luas, menjadikan istilah tersebut tidak bisa dipertahankan untuk menggantikan istilah buruh. Secara umum, peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang masih tetap menggunakan istilah buruh sampai dengan tahun 1983.

Mulai tahun 1984, saat Menteri Tenaga Kerja dijabat oleh Laksamana Sudomo, istilah buruh tidak lagi digunakan dalam peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerjaan kasar, orang-orang yang disebut sebagai “Bule Collar”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan/pegawai (*White Collar*). Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

Pekerja kontrak adalah orang yang secara khusus disewa untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Apabila waktu kontrak tidak ditentukan, maka akad kontrak batal atau tidak sah. Kedua belah pihak, baik pemberi jasa maupun pengguna jasa berhak untuk memutus perjanjian kapan saja sesuai keinginan.

Terdapatnya konflik dalam rangka hubungan industrial merupakan konsekuensi dari interaksi antarpelaku hubungan industrial tersebut. Pemerintah sebagai salah satu pelaku hubungan industrial berusaha menjadi penengah bila ada konflik antara buruh dengan pihak pengusaha. Kalau pilihan kebijaksanaan yang diambil pemerintah tidak sejalan dengan pandangan buruh, maka sering digambarkan pemerintah berpihak kepada pengusaha. Sebaliknya, kalau pemerintah mengambil sikap memperbaiki kondisi kerja para buruh, maka oleh pengusaha pemerintah dinilai berpihak kepada buruh. Pemerintah tidak hanya bertindak untuk para buruh yang sedang bekerja atau baru berhenti bekerja, akan tetapi harus mempertimbangkan kepentingan

ekonomi negara dalam arti luas termasuk mengambil kebijaksanaan untuk menghadapi masalah pencari kerja baru (*new labour force*).

Menurut UU Nomor 22 tahun 1957 pasal 1 ayat 1 huruf c, perselisihan perburuhan yaitu pertentangan antara pengusaha dengan buruh yang tergabung dalam serikat buruh, disebabkan karena tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan. Pengertian perselisihan perburuhan ini selanjutnya lebih dikenal dengan perselisihan hubungan industrial.

Dalam era industrialisasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil, dan murah. Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan Persetujuan Bersama (PB) dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

1. Penyelesaian Melalui Bipartit
Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan

secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian Bipartit bersifat mengikat. Undang-Undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat Perjanjian Bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan Bipartit.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan untuk tercapainya

kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan oleh konsiliator. Berbeda dengan mediator, seorang konsiliator buka berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah:

- a. Perselisihan Kepentingan
- b. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan
- c. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Istilah arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (bahasa latin) yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan. Dihubungkannya arbitrase dengan kebijaksanaan tersebut dapat menimbulkan kesan seolah-olah seorang arbiter atau majelis arbiter dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak berdasarkan norma-norma hukum lagi dan menyandarkan keputusan sengketa tersebut hanya kepada kebijaksanaan saja, namun sebenarnya kesan tersebut keliru karena arbiter atau majelis arbiter tersebut juga menerapkan hukum seperti halnya yang dilakukan oleh hakim atau pengadilan.

Arbitrase adalah penyelesaian atau keputusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang

bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut. Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah:

- a. Perselisihan kepentingan, dan
- b. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sejak ditetapkannya putusan arbitrase.

5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak atau keduanya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-undang menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, selain itu waktu proses beperkara di pengadilan dibatasi paling lama 50 hari.

Hal ini untuk mencegah kekuatan bahwa proses di pengadilan akan berlarut-larut. Sebagaimana dalam peradilan umum, putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung oleh pihak-pihak yang berselisih, dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja.

Permohonan kasasi perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja harus disampaikan secara tertulis melalui Panitera Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian/putusan Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi sudah disampaikan kepada yang bersangkutan.

1. Pengaturan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Berjangka Waktu Tertentu Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Penelitian di PT. Idros Services Batam).

Pengaturan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan hak-hak pekerja/buruh di PT. Idros Services Batam sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO (International Labour Organization) tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6, yaitu:

1. Perlindungan Hak Atas Upah
Perlindungan dalam pembayaran upah, Pemerintah mengeluarkan kebijakan upah minimum dimana upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial

Indonesia. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Dalam hal komponen, upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Mengenai pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di mana upah ditetapkan berdasarkan aatuan waktu dan satuan hasil.

2. Perlindungan Hak Jaminan Sosial Pekerja

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. Menurut international organization atau disebut ILO, jaminan sosial pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk pada warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko- resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat bekurangnya penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial PT. Idros Services Batam menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk

dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tetap saja yang dapat disertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, termasuk pekerja yang terikat PKWT (pekerja kontrak). Adapun Hak-hak pekerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) UU No. 40 Tahun 2004 yaitu sebagai berikut; (Pasal 16); (Pasal 31 ayat 1); (Pasal 41 ayat 2).

3. Perlindungan Hak Atas Keamanan Pekerja

Keamanan di tempat kerja yang dimaksud yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan PT. Idros Services Batam membuat aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Peraturan yang memuat aturan-aturan yang bertujuan untuk menjaga keamanan tenaga kerja/buruh dari bahaya kecelakaan disebut Peraturan Keamanan Kerja Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang Keselamatan Kerja bertujuan untuk mencegah, mengurangi dan menjamin tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja untuk mendapatkan perlindungan, sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien, dan proses produksi berjalan lancar.

Adapun ruang lingkup keselamatan kerja dibatasi oleh adanya 3 unsur yang harus dipenuhi secara kumulatif terhadap tempat kerja. Tiga unsur yang harus dipenuhi adalah:

1. Tempat kerja di mana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha
2. Adanya tenaga kerja, dan
3. Ada bahaya di tempat kerja.

PT. Idros Services Batam menerangkan bahwa keselamatan kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pedoman itu antara lain:

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.

Berkaitan dengan Undang-undang ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus. Dapat dilihat bahwa sistem PKWT ini berkaitan hubungan antara pekerja dalam rangka pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat sementara.

PT. Idros Services Batam merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengerukan dan reklamasi yang pada penelitian ini berlokasi di provinsi Batam. Alat-alat yang di distribusikan salah satunya terdapat pada lahan yang beroperasi untuk pekerjaan di bidang pengerukan dan reklamasi. Adapun tujuan dari adanya PT. Idros Services Batam ini adalah, untuk memudahkan para kostumer untuk mendapatkan pelayanan.

Menurut data yang di dapat dari Ibu Rialinde Pasaribu, S.E selaku

Administrator (*Non Technical*) atau sebagai *Human Resources Departmen* (HRD) pada PT. Idros Services Batam, pekerja pada perusahaan ini yaitu pekerja sebagai PKWT atau pekerja kontrak. Pada perusahaan ini pekerja harus memiliki kemampuan terhadap ala-alat atau mesin yang dipergunakan serta mengetahui kondisi alat dan mesin tersebut. Adapun pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan ini terdiri dari tamatan SMA/SMK dan S1.

Upaya meningkatkan kesejahteraan buruh dalam memberikan perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kesejahteraan bagi buruh suatu hal yang penting karena secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerjanya, sedangkan pengusaha memiliki kewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dengan adanya fasilitas kesejahteraan dan juga jaminan sosial tenaga kerja. Undang-undang. Ketenagakerjaan menjelaskan dalam pasal 1 angka 31 bahwa: "Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat".

Fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh merupakan pendapatan non-upah (lihat Surat Edaran Menteri tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990) yang diberikan secara tidak langsung oleh pengusaha atau pemberi kerja. Pasal 100 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan:

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.

2. Kendala Dan Solusi Dalam Pengaturan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Berjangka Waktu Tertentu Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Penelitian di PT. Idros Services Batam)

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah:

1. Kendala Yang Berkaitan Dengan Peraturan

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

2. Kendala Yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh

tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut.

3. Kendala Yang Berkaitan Dengan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Bagi Pihak PT. Idros Services Batam didalam menjalankan tugas pasti ada kendala dan juga hambatan, berdasarkan hasil wawancara dengan Administrator di PT. Idros Services Batam, Penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai kendala perlindungan hukum tenaga kerja kontrak berjangka waktu tertentu di PT. Idros Services Batam biasanya yang menjadi kendala adalah kurangnya pemahaman pekerja atas perjanjian yang sudah disepakati, pengakhiran kerja secara sepihak.

Adapun faktor yang menjadi kendala dan hambatan pada PT. Idros Services yang sering terjadi pada perjanjian pekerja kontrak berjangka waktu tertentu:

1. Perpanjangan Perjanjian Kerja PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003).

PKWT berakhir bila waktunya telah habis.

2. Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak

Apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003).

3. Hak Libur Resmi Dengan Upah

Pasal 85 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi, dan Pasal 93 ayat (1) yo ayat (2f) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, dengan pengecualian jika pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.

Cara bagaimana pekerja/buruh telah menunaikan kewajiban-kewajibannya cukup dinyatakan dengan perumusan umum yang berbunyi “telah melakukan pekerjaannya dengan baik”. Dalam hal penilaian pengusaha kurang baik terhadap pekerja/buruh, pengusaha dapat menuliskan penilaiannya tanpa menyebutkan fakta yang sebenarnya. Namun, jika pekerja/buruh mengakhiri hubungan-kerja dengan cara melawan hukum, pengusaha berhak untuk menyebutkan fakta yang sebenarnya dalam surat keterangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan pada bab pembahasan maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar.
- b. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: Faktor regulasi; Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda; Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan, apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka harus diselesaikan secara adil, para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik dan benar.

SARAN

1. Pengawasan oleh Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu di tingkatkan dari segi kualitas dan kuantitas, supaya pelanggaran terhadap pekerja dalam perlindungan tenaga kerja waktu tertentu dapat di kurangi. Kemudian perlu keseriusan dari pemerintah untuk menindak/memberi sanksi kepada para pengusaha yang terbukti memang melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian perlu ditingkatkan sosialisasi oleh Pemerintah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dinas terkait semestinya lebih sering mengadakan sosialisasi kepada calon tenaga kerja, agar supaya para calon tenaga kerja tersebut memahami betul hak-hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja serta memahami isi surat perjanjian kerja, khususnya bagi tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdul Kadir Muhammad. 2004. Hukum Dan Penelitian Hukum. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Abdul R. Bidiono, 2011, Hukum Perburuhan, Indeks. Jakarta.
- Adrian Sutendi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika. Jakarta.
- Afrianto, 2013. Analisis Potensi Strategi Operasi Untuk Meningkatkan Daya Saing Insurti Reparasi Kapal pada Galangan Kapal Nasional. Seminar Nasional Industri dan Teknologi.
- Ahmadi Miru, 2007, Hukum Kontrak Perencanaan Kontrak, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Alwi, Hasan, 2001, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Balai Pustaka. Jakarta.
- Amirudin asikin, H.Zainal, 2009, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2007, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Revormasi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bachrun, Saifuddin, Mahfudz, Naufal Ismail (dkk), 2012, Kiat Mengelola Mogok Kerja dan Demo. PPM Manajemen. Jakarta.
- Bahder Johan Nasution, 2008, Metode Penelitian Hukum, Manda Maju. Badung.
- Cosmas Batubara, 2003, Hubungan Industrial, Sekolah Tinggi Manajemen. Jakarta.
- Devi Asiati, Nawawi, Titik Handayani, Eniarti Djohan, Triyono, Anggi Afriyansyah,

- 2015, Kebijakan Pasar Kerja Fleksibel dan Kesempatan Kerja di Era Global, Pusat Penelitian Kependudukan. Jakarta.
- Djumadi, 2006, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- F.X. Djumialdji, 2005, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika. Jakarta.
- Gustav F Papanek, Raden Pardede, Suhasil Nazara, 2014, Pilihan Ekonomi Yang Dihadapi Presiden Baru. Pusat Transformasi Kebijakan Publik. Jakarta.
- Hadikusuma, Hilma, 1993, Bahasa Hukum Indonesia, PT. Alumni. Bandung.
- Harry Heriawan Shaleh, 2005, Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi, Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Idham, 2014, Konsolidasi Tanah Perkotaan Dalam Perspektif Otonomi Daerah Guna Meneguhkan Kedaulatan Rakyat dan Negara Berkesejahteraan, PT. Alumni Bandung.
- Iman Soepomo. 1968. Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja. Direktorat Peralatan MABAK. Jakarta.
- Ikhwan Abidin Basri, 2005, Islam dan Pembangunan Ekonomi, Gema Insani Press. Jakarta.
- Iman Soepomo, 2003, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Edisi Revisi. Jakarta.
- J. Satrio, 1993, Hukum Jaminan, Hak-Hak Jaminan Kebendaan, PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Jujun S. Soeryasumantri, 1978, Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer, Sinar Harapan. Jakarta.
- Kadir, Muhammad Abdul, 2004, Hukum Dan Penelitian Hukum, Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Lalu Husni, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2005, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Grafindo Persada. Jakarta.
- Lexy J.Moleong, 2009, Metode Penelitian Kualitatif Edisi Refisi, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Luxemburg, Rosa, 2000, Pemogokan Massa, Gelombang Pasang. Yogyakarta.
- Makmur Keliat, Agus Catur Aryanto, Cut Nury Hikmah, Hana Hanifah, Rizki Yuniarini, 2014, Tanggung Jawab Negara, Friedrich-Elbert-Stiftung. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, Op. Cit.
- Malhotra, 2003, Marketing Research, An Applied Approach, Harlow.
- Mariam Darus Badruzaman, dkk, 2001, Kompilasi Hukum Perikatan, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Mariam Darus Badruzaman, 1985, Hukum Perikatan Dengan Penjelasan, Bandung.
- Mariam Darus Badruzaman, KUH Perdata Buku III, Op. cit.
- Mariam Darus Badruzaman, Perdata Buku III, Op. Cit.
- Moleong, Lexy J, 2009, Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muchsin, 2003, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia,

- magister Ilmu Hukum
Program Pascasarjana
Universitas Sebelas Maret.
Surakarta.
- Tjandraningsih, Indrasari, 2011,
Editorial Pasar
KerjaFleksibel: Jarak Antara
Teori dan Praktek, Jurnal
Analisis Sosial Vol.16.
Bandung.
- Zaeni Asyhadie, 2008, Aspek –
Aspek Hukum Jaminan
Sosial Tenaga Kerja Di
Indonesia, PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta.
- Zainal Asikin et al, 1997, Dasar-
dasar Hukum Perburuhan, PT
Raja Grafindo Persada,
Jakarta.
- Zeini Asyhadie, 2009, Hukum Kerja:
Hukum Ketenagakerjaan
Bidang Hubungan Kerja,
Jakarta.
- Peraturan PerUndang-Undangan**
- Kepmenakertrans Nomor: KEP.
100/MEN/VI/2004 tentang
Ketentuan.
- Kitab Undang-Undang Hukum
Perdata.
- Pasal 1 ayat (2) Undang–Undang
Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan
TAMBAHAN LEMBARAN
NEGARA REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 4279
- Pasal 1 butir (3) Undang – Undang
Nomor 3 Tahun 1992 tentang
Jamsostek.
- Pasal 1 huruf a Menteri Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Nomor
KEP.100/Men/VI/2004
Tentang Ketentuan
Pelaksanaan Perjanjian Kerja
Tertentu.
- Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri
Tenaga Kerja Nomor
05/Men/1986.
- Pasal 116 Undang-Undang Republik
Indonesia Nomor 13 Tahun
2003 Tentang
Ketenagakerjaan.
- Pasal 124 Undang-Undang Republik
Indonesia Nomor 13 Tahun
2003 Tentang
Ketenagakerjaan.
- Pasal 1314 KUH Perdata, "Suatu
persetujuan dibuat dengan
cuma-cuma atau atas beban.
Suatu persetujuan dengan
cuma-cuma adalah suatu
persetujuan dengan mana
pihak yang satu memberikan
suatu keuntungan kepada
pihak yang lain, tanpa
menerima suatu manfaat bagi
dirinya sendiri. Suatu
persetujuan atas beban, adalah
suatu persetujuan yang
mewajibkan masingmasing
pihak memberikan sesuatu,
berbuat sesuatu atau tidak
berbuat sesuatu.
- Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah
No. 78 Tahun 2015 tentang
Pengupahan.
- Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang
Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang
Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 58 ayat (1), Undang – Undang
Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 59 ayat (1) c, Undang – Undang
Nomor 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan.
- Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu.
- Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun
1945.
- Undang-Undang No. 40 tahun 2004
tentang Jamsostek yang
menyatakan bahwa jaminan

sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Undang-Undang Nomor 6 tahun 1974 Pasal 2 ayat.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 23 Nomor 39.

<https://www.kompasiana.com/seifuu/5528995a6ea8346b298b461c/apa-itu-grand-teori>.

<https://www.scribd.com/doc/110860622/Kerangka-Kerja-Teoritis-Konsep-Dan-Variabel>.

<https://yogipoltek.wordpress.com/2013/05/23/kerangka-konseptual/>.

Internet dan Website

<http://caterpillarfinger.blogspot.com/2016/10/kajian-teori-dalam-penelitian>.

<http://diannovitamisi.blogspot.com/2016/04/materi-grand-theory-middle-range-theory.html>.

<http://kamusbahasaindonesia.org/perlindungan> diakses tanggal 23 - 09-2014

<http://merlitafutriana0.blogspot.co.id/p/wawancara.html>.

<http://merlitafutriana0.blogspot.co.id/p/wawancara.html>.

<http://novitaadadisini.blogspot.com/2011/01/pengertian-kerangka-teori-dan-konsep.html>.

http://p3m.polbeng.ac.id/dataq/file_content/File/SNIT%20Cetak%202013/Afriantoni%2063%20-%2073.pdf.

<http://raypratama.blogspot.co.id/2015/04/teori-perlindungan-hukum.html>.

<http://thesis.binus.ac.id/Doc/Bab2/2012-1-00468mn%20bab%202.pdf>.

<https://magisterakutansi.blogspot.com/2015/08/grand-theory.html>.

<https://rockypermata.wordpress.com/2012/02/01/grand-theory-dan-middle-range-theory>.