

Karya Ilmiah

**KEBERADAAN HAK-HAK PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG TENAGA KERJA TERHADAP TENAGA KERJA
OUTSOURCING**

O
L
E
H

H. GHULAM MUHAMMAD S.H M.HUM

131 413 612



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

2008

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan memanjat Puji dan Sukur kehadapan Allah SWT, atas segala Rahmat dan NikmatNYA peneliti telah dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah dalam rangka melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai Staf pengajar Kopertis Wilayah I dpk Fakultas Hukum Universitas medan Area.

Karya Ilmiaah dengan judul “KEBERADAAN HAK-HAK PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG TENAGA KERJA TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING” telah dapat dirampungan atas dorongan dan bimbingan Pimpinan Universitas dan fakultas, Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, teman sejawat khusus iseri dan anak tercinta. Untuk semua ini penulis sampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih.

Penulis menyadari penulisan karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun penulis berharap semoga penulisan ini akan memberi manfaat pada khasanah ilmu pengetahuan hukum pada bangsa dan negara.

Medan , September 2008

Penulis

(Ghulam Muhammad, S.H M.Hum)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
INTISARI.....	iv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Permasalahan.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Outsourcing	5
B. Ruang Lingkup Hukum Perburuan.....	6
C. Syarat-Syarat Kerja.....	7
D. Hak-Hak Dan Kewajiban Buruh Menurut Undang-Undang KetenagaKerjaan Nomor 13 Tahun 2003.....	20
E. Hak-Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Hak dan Kewajiban Pemerintah Menurut UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak Asasi manusia.....	33
BAB III : PEMBAHASAN	
A. Perjanjian Kerja Secara Outsourcing.....	33

B. Perjanjian Kerjasama Kemitraan Antara	
Perusahaan Outsourcing Dengan perusahaan	
Pengguna Tenaga Outsourcing.....	39
C. Perjanjian Tenaga Kerja Yang Akan	
Ditempatkan Diperusahaan Pengguna	
Outsourcing dengan perusahaan Outsourcing.....	41

BAB IV : KESIMPULAN.....	47
---------------------------------	-----------

DAFTAR PUSTAKA.....	48
----------------------------	-----------

INTISARI

(Abstrak)

Buruh dalam arti juridis adalah bebas namun dalam arti sosiologis tidak bebas. Hubungan buruh/tenaga kerja selalu dalam posisi lemah terhadap majikan terlebih-lebih pada masa dimana jumlah tenaga kerja jauh lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia.

Dalam hubungan perindustrian Pancasila posisi buruh diperbaiki dengan memberi perlindungan hukum yang secara normatif dituangkan dalam Undang-Undang Tenaga kerja yang dari masa ke masa terutama pada era reformasi banyak dilakukan perbaikan.

Hubungan kerja secara outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang telah diadopsi oleh Undang-undang tenaga kerja NO. 23 Tahun 2003, oleh karena itu tidak diragukan bahwa tenaga kerja outsourcing adalah bagian dari tenaga kerja yang dilindungi oleh Hukum perburuhan nasional. Untuk menjamin hak-hak pekerja outsourcing untuk kepastian hukum maka setiap terjadi hubungan kerja maka hak dan kewajiban mereka secara tegas telah dituangkan dalam perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis dan mengacu pada Undang-Undang tenaga kerja yang terkait.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pembangunan Nasional Indonesia bertujuan mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945. Untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera perlu dilakukan usaha-usaha perbaikan di semua bidang tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara terutama di dalam mengisi era reformasi .

Salah Satu modal dasar untuk peningkatan pembangunan yang secara langsung berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan rakyat adalah dibidang hukum diantaranya yang berkaitan dengan ketenagaakerja .

Para ahli hukum dan pembuat undang-undang sangat konsen terhadap masalah bidang tenaga kerja sejak masa revolusi industri hingga pada era globalisasi. Pada masa kolonial Belanda telah diciptakan beberapa undang-undang guna kepentingan kaum feodalisme diantaranya pada awal pertama dengan menyatakan berlakunya hukum perburuhan pasal 16001-16003 redaksi lama yang terdapat pada buku III titel VII A KUHPerdara dan sebagian Hukum laut yang terdapat dalam buku II titel 4 KUHDagang, kemudian diciptakan ordonansi tentang pemutusan hubungan kerja bagi buruh bukan Eropah Yng tertuang dalam ordonansi 17 Septeber 1941(Stb 1941 no.396). Setelah memasuki masa kemerdekaan R.I pembuat undang telah menciptakan produk undang yang berkenaan dengan tenaga kerja diantaranya undang-undang kerja n0 12 tahun

1948 yang merupakan undang-Undang Pokok soal soal perlindungan perburuhan dan banyak lagi undangundang perburuhan yang tertuang baik dalam undang maupun peraturan organik lainnya yang secara berkelanjutan mengalami penambahan dan perbaikan untuk reformasi.

Besarnya lapangan kerja yang harus disediakan dan keterbatasan sumbangan yang dapat diharapkan dari kenaikan elastisitas ketenagakerjaan dari Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) di lain pihak, membuat pertumbuhan ekonomi semakin penting.

Kondisi ini mengakibatkan tenaga kerja melakukan pilihan sulit untuk menjadikan dirinya potensil bagi dirinya sendiri maupun keluarga, sebagai alterrnatif diupayakan agar tenaga kerja dapat mengfungsikan dirinya. Salah satu upaya tersebut adalah melalui penempatan tenaga kerja secara outsourcing. Penempatan tenaga kerja secara out sourcing adalah suatu tindakan dari sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa ketenagakerjaan dimana tenaga kerja ditempatkan oleh perusahaan tersebut pada suatu bidang pekerjaan tertentu seperti tenaga kerja satpam, administrasi, sekretaris, front liner dan lain sebagainya. Sedangkan hal-hal yang berkenaan dengan upah, gaji dan lain-lainya ditanggung jawabpin oleh perusahaan jasa tenaga kerja tersebut, meskipun demikian tenaga kerja tersebut tunduk pada peraturan perusahaan dimana ia bekerja .

Perihal outsourcing muncul kepermukaan sebagai suatu alasan yang sangat mendesak bagi dunia usaha dan juga penciptaan lapangan kerja. Bagi dunia usaha outsourcing merupakan suatu cara bagi pelaksanaan pengefisienan operasional

perusahaan, dimana manajemen perusahaan tidak lagi mengurus urusan internal yang bisa diserahkan kepada pihak lain yaitu perusahaan out sourcing . Sehingga dengan adanya Outsourcing tersebut maka suatu perusahaan lebih terfokus untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja dan produksi perusahaan.

Sedangkan bagi tenaga kerja penempatan tenaga kerja secara outsourcing berarti membuka praktek kurang terlindunginya hak-hak karyawan, karena karyawan yang ditempatkan secara outsourcing tidak secara penuh mendapatkan hak-haknya di perusahaan dimana ia bekerja tetapi hak tersebut dipenuhi oleh perusahaan yang menemukannya. Dalam kondisi ini jika ia di rekomendasikan menjadi staf permanent maka ia akan diproses dari awal lagi.

Menariknya pembahasan tentang penempatan tenaga kerja secara outsourcing adalah berkenaan dengan masalah perlindungan hak tenaga kerja yang secara umum dewasa ini undang-undang telah memberi protek terhadap keberadaan buruh yang didalam posisi tawar berada dalam kondisi yang kurang menguntungkan apabila berhadapan dengan pihak majikan. Beralasan dengan hal tersebut penulis mencoaba meneliti tentang keberaan undang-undang tenaga kerja sebagai hukum positif dan implemensinya di dalam praktek hukumnya.

B. PERMASALAHAN.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah “Sejauh mana tenaga kerja outsourcing telah memperoleh hak-hak pekerja yang dilindungi melalui perjanjian kerja ?”

C. TUJUAN PENULISAN.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah “Untuk mengetahui Hak-Hak perkerja outsourcing melalui perjanjian kerja ?”

Bab II

Tinjauan pustaka

A. Pengertian Outsourcing.

Outsourcing adalah penempatan tenaga kerja dalam negeri oleh suatu perusahaan jasa ketenagakerjaan dimana si pekerja terikat dengan peraturan dimana ia bekerja sedangkan permasalahan-permasalahan akibat dari pekerjaannya tersebut seperti gaji, upah, intensif dan lainnya diurus oleh perusahaan yang menempatkan ia bekerja (Sumitro Djojohadimusumo, 1995 :55).

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa outsourcing (Sahat Damanik, 2007: 6).

Dibidang ketenagakerjaan outsourcing dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh perusahaan, melalui perusahaan penyedia pengerah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan

tenaga kerja yang bekerja padanya, hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.

Istilah outsourcing tidak ditemukan secara langsung dalam undang-undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Dalam pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hanya dikatakan "Perusahaan dapat mnyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja /buruh yang dibuat secara tertulis".

B. Ruang Lingkup Hukum Perburuhan.

Hukum perburuhan ialah suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dari perumusan diatas dapat disimpulkan bahwa hukum perburuhan mempunyai unsur-unsur- berikut:

- a. Serangkaian peraturan yang tertulis dan tak tertulis;
- b. Peraturan itu mengenai suatu kejadian ;
- c. Adanya orang yang bekerja pada orang lain ;
- d. Adanya tegegenprestasi (balas jasa yang berupa upah).

Adapun perkataan perburuhan itu adalah suatu kejadian dimana seorang, biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain, biasanya disebut, dengan menerima upah, dengan sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan

bebas dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada) orang lain dan mengenyampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja.

Peraturan perburuhan bersumber dari berbagai peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan tertulis dikodefikasi tertuang didalam KUHPerdata buku III titel VII A dan KUHDagang buku II titel 4 dan didalam peraturan organik lainnya terakhir diundangkannya Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Syarat-Syarat-Syarat Kerja.

1. Perjanjian kerja sebagai awal hubungan kerja.

Sebuah proses industri akan berjalan apabila terdapat unsur-unsur yang memungkinkan terlaksananya kegiatan industri, seperti adanya pengusaha sebagai pemilik modal dan pekerja yang akan melaksanakan apa yang menjadi bidang garapan industri tersebut. Dalam kaitan ini pengusaha dan pekerja akan saling bekerja sama untuk mewujudkan terlaksananya kegiatan industri melalui hubungan kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dan pekerja terjadi setelah diadakan perjanjian antara pengusaha dan pekerja, dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pengusaha tersebut dengan menerima upah dan pengusaha menyaakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerjaan dengan membayar upah. Perjanjian tersebut dinamakan

Menurut pasal 16001 (a) KUHPerdata, yang dimaksud perjanjian kerja sebagai berikut:

“Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh (pekerja) mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan (pengusaha) dengan upah selama waktu tertentu”.

2. Pihak-Pihak dalam perjanjian .

a. Pekerja /Buruh.

Semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada perseorangan maupun pada badan hukum disebut sebagai buruh. Hal ini ditegaskan dalam pasal 1 ayat (1)(a) undang-undang no.22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan per buruhan .Dalam pasal ini buruh diartikan sebagai”Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah “. Setelah lahirnya Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah buruh disandingkan dengan istilah pekerja. Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dalam undang-undang Ketenagakerjaan, dimana kedua istilah tersebut mengacu kepada undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat Pekerja /Buruh. Pasal 1 butir 3 undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam lain”. Dalam definisi pekerja /buruh yang diberikan undang-undang

ketenagakerjaan ,terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

b. Pengusaha.

Dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Dalam perkembangannya, istilah majikan ini tidak sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan buruh. Adanya konotasi negatif seperti ini konsep majikan kurang diterima secara yuridis. Pekerja/buruh dan majikan adalah mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama . Oleh karena itu istilah majikan ini lebih tepat jika disebut dengan pengusaha”.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang lahir belakangan seperti undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang JAMSOSTEK, undang-undang nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sendiri menggunakan istilah pengusaha . pasal 1 angka 5 undang-undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 menjelaskan :

“ pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf(a) dan (b) yang berkedudukan diluar Wilayah Indonesia”.

Di dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 64 dirumuskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Dalam teks book pendelegasian manajemen tersebut di sebut Outsourcing. Penempatan tenaga kerja secara outsourcing disebabkan kebutuhan akan lapangan pekerjaan yang sedemikian tinggi, yang tidak diikuti oleh tingkat penyediaan lapangan pekerjaan baru. Sementara disisi lain pertumbuhan penduduk yang sedemikian besar memberikan akibat semakin sempitnya kompetisi memasuki lapangan kerja dan murah nya ongkos dari tenaga tersebut.

Efektivitas tersebut kian terasa disebabkan kebutuhan perusahaan juga melibatkan dirinyan dalam bentuk outsourcing. Perusahaan secara umum ingin efektivitas produktivitas tenaga kerjanya dapat berjalan dengan baik tanpa harus bersusah-susah melakukan seleksi atas tenaga kerjanya. Keadaan tersebut memberikan akibat perusahaan melakukan sistem outsourcing terhadap pegawainya, karena dengan sistem tersebut perusahaan menghindari dirinya dari kewajiban-kewajiban terhadap tenaga kerja, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan kerja dan lain sebagainya.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja secara outsourcing memberikan tanggung jawab terhadap hak-hak pekerja oleh perusahaan yang melakukan penempatan tenaga kerja tersebut sementara perusahaan dimana tenaga kerja ditempatkan hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan outsourcing semata. Jadi dalam hal ini ada pengalihan resiko antara perusahaan dimana tenaga kerja bekerja dengan perusahaan dimana tenaga kerja memiliki keterikatan dalam bidang ketenaga kerjaan.

3. Peraturan Tentang Hubungan Kerja

Setelah terjadi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dengan dibuatnya perjanjian kerja, maka pihak pengusaha akan membuat peraturan-peraturan yang disebut peraturan pengusaha atau peraturan perusahaan yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Karena dibuat secara sepihak oleh pengusaha maka peraturan perusahaan biasanya mencantumkan kewajiban pekerja yang maksimal dengan hak yang minimal dan sebaliknya mencantumkan kewajiban pengusaha yang minimal dengan hak yang maksimal. Dan sekali pun peraturan perusahaan tidak mensyaratkan adanya persetujuan kerja, tetapi dalam membuat peraturan perusahaan, pengusaha harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja perusahaan bersangkutan dan tidak boleh melanggar undang-undang tentang ketertiban umum, tata susila dan ketentuan perundang-undang yang sifatnya memaksa.

Sebagaimana telah dikemukakan, bahwa selain perjanjian kerja KUH Perdata mengatur pula ketentuan-ketentuan tentang suatu bentuk peraturan yang memuat syarat-syarat kerja bagi kelompok/para pekerja yang disebut Peraturan Perusahaan. Peraturan perusahaan ini dimaksudkan sebagai perpanjangan (*verlengstruk*) dari semua perjanjian kerja yang terpisah, yang berlaku untuk semua pekerja yang melakukan hubungan kerja dengan seorang pengusaha. Akan tetapi peraturan perusahaan bukan untuk menggantikan adanya perjanjian kerja, sehingga apabila serikat pekerja menginginkan adanya perjanjian kerja, maka pengusaha wajib melayani. Dan menurut *Levenbach* kedudukan peraturan perusahaan lebih tinggi daripada perjanjian kerja individual, karena sifatnya sebagai hukum bersama, sekalipun perjanjian kerja individual tersebut dibuat secara tertulis (Koko Kosidin, 1999:89).

Dalam KUH Perdata peraturan perusahaan diatur dalam Pasal 1601 (j), (k), (l) dan (m), tetapi KUH Perdata tidak secara khusus memberikan batasan tentang peraturan perusahaan. Sebagai contoh pada Pasal 1601(j) KUH Perdata hanya memuat bahwa suatu peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha hanya mengikat pekerja jika ia secara tertulis telah menyatakan menyetujui peraturan tersebut dan selain itu telah dipenuhi syarat-syarat formal sebagai berikut:

1. Bahwa selembarnya lengkap peraturan perusahaan dengan cuma-cuma oleh dan atau atas nama pengusaha telah diberikan kepada pekerja.
2. Bahwa oleh dan/atau atas nama pengusaha telah diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja satu lembar lengkap peraturan perusahaan

tersebut yang ditandatangani oleh pengusaha, tersedia untuk dibaca oleh umum.

3. Bahwa suatu lembar lengkap peraturan perusahaan ini ditempelkan dan tetap berada di tempat yang mudah dapat didatangi oleh pekerja, sedapat-dapatnya dalam ruangan kerja hingga dibaca dengan terang.

Sebagai pelengkap dari KUH Perdata mengenai peraturan perusahaan, maka Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menerangkan pada Bab 1 Ketentuan Umum butir 14 bahwa yang dimaksud dengan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Pembuatan peraturan perusahaan ini merupakan kewajiban pengusaha. Dan peraturan perusahaan sebagaimana tercantum pada Pasal 42 Undang-Undang tersebut harus memuat sekurang-kurangnya ketentuan tentang:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.



Sedangkan pengertian peraturan perusahaan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pada Pasal 1 ayat (20), berbunyi:

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”.

4. Syarat-Syarat Kerja Sebagai Akibat Hubungan Kerja

Ketika antara pengusaha dan pekerja sudah terjalin hubungan kerja, maka pada saat itulah berlaku apa yang dinamakan sebagai hak dan kewajiban pengusaha serta hak dan kewajiban pekerja. Seperti apa yang telah dikemukakan bahwa agar pelaksanaan kegiatan sebuah proses industri dapat berjalan dengan baik, maka antara pengusaha dan pekerja harus ada kerjasama yang baik pula. Demi terwujudnya kerjasama yang baik itulah perusahaan membuat peraturan-peraturan yang dinamakan peraturan perusahaan. Dengan adanya peraturan perusahaan maka antara pengusaha dan pekerja akan mengetahui hak dan kewajiban masing-masing. Salah satu tujuan membuat peraturan perusahaan adalah mengusahakan perbaikan syarat-syarat kerja sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja. Usaha perbaikan syarat-syarat kerja bertujuan memperbaiki taraf hidup pekerja dan meningkatkan kegairahan serta ketenangan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan produksi.

Dalam penjelasan Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang belum diatur oleh peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja

yang diatur dalam peraturan perusahaan, kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja atau yang hak atau kewajiban yang timbul karena persetujuan kedua belah pihak. Dari uraian tersebut terungkap bahwa hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan akan diatur dalam syarat-syarat kerja. Seperti dalam Pasal 1602 dan Pasal 1603 KUH Perdata telah dinyatakan hal-hal yang menjadi kewajiban pengusaha dan pekerja, akan tetapi belum ada penjelasan rinci besarnya upah, lamanya cuti dan bentuk-bentuk lain perlindungan pekerja. Dengan demikian syarat-syarat kerja mengatur segala sesuatu yang menjadi pedoman bagi pengusaha dan pekerja demi tercapainya tujuan perusahaan, dimana pengusaha akan membuat kebijakan-kebijakan yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pekerja mendapatkan timbal balik sesuai dengan yang dikerjakannya. Dalam syarat-syarat kerja juga diatur tentang hal-hal yang berkaitan dengan hak-hak pekerja seperti besarnya upah, jaminan sosial tenaga kerja dan kriteria-kriteria pemutusan hubungan kerja.

Syarat-syarat kerja menjadi penting bagi pengusaha dan pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan adanya syarat-syarat kerja akan terjalin komunikasi yang baik antara pengusaha dan pekerja. Hal ini dapat dipahami karena dengan dibuatnya syarat-syarat kerja, aka segala tindakan dalam rangka pelaksanaan kegiatan perusahaan akan mengacu atau berpedoman pada syarat-syarat kerja tersebut. Ada dua tujuan dibuat syarat kerja, yaitu:

1. Agar pekerja dapat menikmati dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya.

2. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (atau yang sering disebut sebagai kondisi kerja). Syarat kerja ini pada hakekatnya adalah kondisi kerja, yaitu suatu kondisi yang harus dipenuhi, baik oleh pengusaha maupun pekerja untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja (Endang Rohani 1999: 1)

Sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata, agar setiap perjanjian kerja yang diadakan itu sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut ;

- a. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian itu (antara buruh dan majikan). Jadi tidak boleh ada paksaan dari salah satu pihak, jika ada paksaan maka perjanjian tersebut adalah batal.
- b. Adanya kemauan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian.
- c. Suatu hal tertentu, artinya bahwa isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum maupun kesusilaan.

Isi dari perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban tenaga kerja dan majikan. Hak dari tenaga kerja merupakan kewajiban dari si majikan, yaitu upah. Sebaliknya apa yang merupakan kewajiban dari tenaga kerja adalah hak dari majikan yaitu pekerja, dimana tenaga kerja wajib melakukan pekerjaan dan majikan mempekerjakan tenaga kerja.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Pemerintah orde baru telah bertekad untuk melaksanakan Pancasila dan UUD 1945 secara murni dan konsekuen dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Salah satu aspek tersebut adalah tata pergaulan atau kehidupan di tempat bekerja/perusahaan yang lazim disebut Hubungan Industrial (Zainal Asikin,1997:191), oleh karena itu aspek ini harus pula ditata sesuai dengan jiwa dan semangat Pancasila dan UUD 1945. Disamping dalam menunjang terwujudnya stabilitas nasional. Dan salah satu faktor penunjang terwujudnya stabilitas produksi tersebut adalah ketenangan bekerja dan berusaha (*industrial peace*). Ketenangan bekerja dan berusaha akan tercapai apabila diantara para pelaku dalam proses produksi tersebut berjalan serasi, harmonis dan dinamis. Untuk menciptakan keadaan tersebut maka hubungan industrial yang dilakukan harus berlandaskan Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia

Dari pengertian tersebut di atas jelas bahwa hubungan industrial Pancasila menghendaki agar para pihak yang terlibat di dalam produksi barang dan jasa apabila melakukan suatu tindakan harus sesuai dengan nilai Pancasila, atau jelasnya hubungan industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang dijiwai

oleh kelima sila Pancasila, yaitu:

1. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan asas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan dan sesama manusia;
2. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap pekerja sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya;
3. Suatu hubungan perburuhan yang di dalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong ke arah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan, perbedaan keyakinan, politik, faham, aliran, agama, suku maupun jenis kelamin;
4. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan ke arah persetujuan antara pekerja dan pengusaha;
5. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong ke arah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa khususnya pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelakunya. Merata dalam arti secara nasional meliputi

seluruh daerah secara vertikal yaitu meliputi seluruh daerah kelompok masyarakat (Wiwoho Soejono 1983:110)

Untuk dapat mewujudkan hubungan industrial Pancasila sebagaimana diuraikan diatas, maka masing-masing pihak dituntut mempunyai dan mengembangkan sikap mental sebagai berikut:

a. Pekerja

Hubungan Industrial Pancasila berpegang dan berusaha mendorong timbul dan berkembangnya sikap mental pekerja yang sesuai dengan Tri Dharma, yaitu:

1. Merasa ikut memiliki;
2. Ikut memelihara dan mempertahankan;
3. Terus menerus mawas diri.

b. Pengusaha

Sikap mental pengusaha yang diinginkan oleh hubungan industrial Pancasila adalah sikap mental memanusiakan manusia, yaitu:

1. Kesadaran bahwa pekerja itu adalah manusia yang mempunyai harkat, martabat dan harga diri;
2. Kesadaran bahwa meningkatkan derajat, martabat, harga diri dan kesejahteraan pekerja merupakan kewajiban dan tugas kemanusiaan.

c. Pemerintah

Pemerintah dalam hal ini menempati posisi dan mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai yang secara singkat berperan sebagai pengayom bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang tersangkut dalam proses produksi dan jasa pada khususnya (Zainal Asikin, 1997)

D. **HAK-HAK DAN KEWAJIBAN BURUH MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003**

Sebagai komponen yang sangat penting dalam pelaksanaan proses sebuah industri, maka peranan pekerja dapat menentukan berkembang tidaknya proses industri tersebut. Dan seperti telah diungkapkan bahwa bekerjasama yang baik antara pengusaha dan pekerja mutlak diperlukan demi berhasilnya tujuan industri itu sendiri pada khususnya dan pembangunan pada umumnya. Sebab pada tingkat yang lebih luas pekerja dapat juga dikatakan sebagai pelaku pembangunan, dimana pekerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan agar dapat memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja.

Sesuai dengan tujuan pembangunan yaitu mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, maka tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan

hukum dalam melaksanakan pekerjaannya seperti perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas upah, perlindungan mengenai kesejahteraan pekerja dan waktu istirahat. Hal ini dimaksudkan agar ada jaminan rasa aman, tenteram dan terpenuhinya rasa keadilan. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sangat berkaitan dengan produktivitas pekerja. Sebab dengan adanya perlindungan hukum yang baik terhadap tenaga kerja maka pekerja pun akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik juga.

1. **Jaminan Perlindungan Buruh**

a. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karena tidak ada pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan apabila dalam pekerjaan tersebut terdapat bahaya yang mengancam keselamatan dirinya. Seperti tertera dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 86 ayat (1), yaitu "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dimana untuk menerapkan hak perlindungan tersebut perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang mana ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan ini sudah mengatur tentang perlindungan tersebut, seperti pada Pasal 76 ayat (1): "Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas tahun) dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00". ayat (2): "Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00". ayat (3): "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Ayat (4): "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

Dan juga pada Pasal 81 ayat (1) yang berbunyi: "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada

pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, dan Pasal 82 ayat (1) dan (2) berbunyi:

1. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Dari uraian Pasal 76 ayat (1), (2), (3) dan (4), Pasal 81 ayat (1) dan Pasal 82 ayat (1) dan (2) diatas, adalah kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap keselamatan kerja kepada para pekerjanya khususnya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan ini juga melindungi pekerja yang cacat, seperti tertera pada pasal 67 ayat (1) "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pengusaha juga wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya seperti tersebut dalam Pasal 80 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. **Jaminan Upah Buruh**

Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan dirinya atau bila ia sudah berkeluarga bersama keluarganya, yaitu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 menetapkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ini berarti adanya keharusan untuk memberikan upah yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja melakukan pekerjaannya, maka ia berhak atas penghasilan atau upah dari pengusaha untuk kelangsungan hidupnya. Dengan demikian, upah adalah pembayaran yang diterima pekerja dari pengusaha selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan (Imam Soepomo, 1982: 129).

Upah sebenarnya mempunyai pengertian yang berbeda-beda menurut pengusaha, organisasi pekerja dan pekerja itu sendiri. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barang yang diproduksinya tidak menjadi terlalu tinggi atau agar keuntungan yang diperolehnya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja, upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar terus dinaikkan. Dan bagi pekerja, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu-waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah banyaknya barang kebutuhan hidup yang dapat dibeli dari besarnya uang yang diterima. Pengertian upah juga terdapat pada Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“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 pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

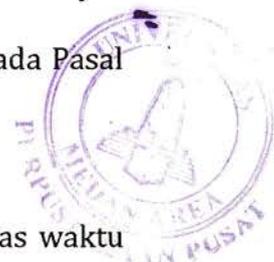
Agar dapat dipenuhi ketentuan bahwa upah yang akan diterima oleh pekerja dikatakan layak bagi kemanusiaan, maka dipandang perlu ada perlindungan terhadap upah pekerja. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh tercantum pada Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Mengenai upah tersebut pekerja/buruh juga berhak memperoleh upah kerja lembur, yang tujuan adanya upah kerja lembur adalah untuk menghindari adanya eksploitasi tenaga kerja, dan untuk itu maka dibuat kesepakatan tentang waktu kerja. Dan bilamana karena keadaan tertentu pekerja harus melakukan pekerjaan di luar jam kerja, maka pengusaha wajib membayar upah di luar jam kerja atau upah kerja lembur, seperti tersebut pada Pasal 78 ayat (1) dan (2), yaitu:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi batas waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.



Yang mana pada Pasal 77 ayat (2) menyebutkan mengenai waktu kerja, yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

3. **Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Pada Pasal 1 ayat (31) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian kesejahteraan pekerja/ buruh, yaitu:

“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, 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”.

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, yang mana penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan (Imam Soepomo)

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Dan hak yang mendasar dari kesejahteraan pekerja/buruh adalah diperolehnya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), seperti dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Tujuan jaminan sosial tenaga kerja ini untuk melindungi pekerja/buruh, dimana kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang mana segala sesuatu yang menyangkut pekerjaan beserta resiko-resiko yang kemungkinan timbul akibat pekerjaan tersebut akan dihadapi oleh pekerja. Untuk itu kemampuan, keahlian dan pengalaman kerja sangat diperlukan guna mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi sering kali meskipun pekerja telah mengerahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja menghadapi hambatan sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya tidak selesai dikerjakannya, bahkan akhirnya pekerja tersebut tidak mampu lagi melakukannya. Hal ini dapat disebabkan karena pekerja yang bersangkutan sakit, mendapat kecelakaan ketika sedang bekerja, menderita cacat akibat pekerjaannya atau karena sudah berusia lanjut. Dengan kondisi yang demikian, ada kalanya hubungan kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja telah berakhir dan ada kalanya hubungan kerjanya diteruskan walaupun pekerja tersebut tidak melakukan pekerjaan.

Untuk menghindari hal-hal yang merugikan pekerja pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka menjadi hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial, yaitu berupa pembayaran ganti rugi atau pembayaran lainnya akibat keadaan di luar kesalahannya sehingga ia tidak dapat melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, jaminan sosial tenaga kerja pada hakekatnya memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Juga jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja dan keluarganya.
2. Merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan tempat mereka bekerja.

Adapun ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja menurut Undang-

Undang Nomor 3 tahun 1992 Pasal 6, adalah sebagai berikut :

- a. Jaminan kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh pekerja ketika sedang melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan sosial tenaga kerja.

b. Jaminan kematian.

Pekerja yang meninggal dunia dan bukan karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkannya. Oleh karena itu diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan hari tua.

Hari tua dapat menyebabkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kesusahan bagi pekerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja mencapai usia pensiun atau telah memenuhi syarat-syarat tertentu sehingga ia tidak lagi bekerja.

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dalam hal ini pengusaha berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan pekerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*). Dengan demikian diharapkan dapat tercapainya derajat kesehatan pekerja yang

optimal sebagai potensi produktif bagi pembangunan jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk pekerja bersangkutan juga untuk keluarganya.

Jaminan sosial juga dimaksudkan sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Sebab apabila seorang pekerja telah bekerja beberapa lamanya, tetapi dalam kehidupannya selalu merasa kesulitan dan tidak mendapatkan kesejahteraan dari pekerjaannya, maka konsentrasi pekerja dengan pekerjaannya semakin berkurang karena ia merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak menghasilkan seperti yang diharapkan. Apabila hal demikian berlanjut terus dapat mengurangi produktivitas pekerja dan pada akhirnya akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan yang bersangkutan. Untuk kepentingan peningkatan kesejahteraan pekerja tersebut, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, seperti pelayanan kesehatan, rumah ibadah, fasilitas kantin, dan fasilitas lainnya, Walaupun demikian, upaya peningkatan kesejahteraan pekerja disamping memperhatikan kebutuhan pekerja juga melihat kemampuan perusahaan.

4. Waktu Istirahat

Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan, disamping adanya kesepakatan dengan pekerja tentang waktu kerja dan waktu istirahat. Dengan adanya waktu kerja dan waktu

istirahat akan menjadi jelas pula kapan saatnya bekerja dan kapan saatnya istirahat. Waktu kerja adalah waktu dimana pekerja melaksanakan kewajibannya yaitu bekerja, sedangkan waktu istirahat adalah hak pekerja untuk berhenti sementara dari kegiatan pekerjaan. Waktu istirahat ini penting bagi pekerja untuk memulihkan tenaga setelah beberapa saat melaksanakan pekerjaan dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melakukan sesuatu di luar pekerjaannya seperti makan/minum, melaksanakan ibadah serta kegiatan lainnya.

Waktu istirahat bermacam-macam, ada waktu istirahat antara jam kerja, waktu istirahat mingguan, cuti tahunan dan istirahat panjang. Pada Pasal 79 ayat (2) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur tentang waktu istirahat, yang berbunyi :

- a. istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c. cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus

menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Ditinjau dari segi kewajiban pekerja, maka istirahat beberapa hari atau cuti artinya pekerja tidak melaksanakan kewajiban yaitu melakukan pekerjaan. Akan tetapi karena istirahat beberapa hari itu juga hak pekerja setelah memenuhi syarat-syarat tertentu untuk mendapatkannya, maka hak pekerja pula untuk tetap menerima upah selama menjalankan waktu cuti tersebut. Karena pada dasarnya selama mengambil hak cuti, pekerja tersebut bukan tidak mau bekerja atau akan memutuskan hubungan kerjanya, tetapi setelah menjalankan hak cuti ia akan kembali melaksanakan kewajibannya. Dengan demikian tidak ada alasan bagi pengusaha untuk tidak membayar upah atau mengurangi upah yang seharusnya diterima pekerja yang menjalankan hak cuti.

D. HAK-HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA Dan HAK DAN KEWAJIBAN PEMERINTAH MENURUT UU NOMOR 39 TAHUN 1999 TENTANG HAK ASASI MANUSIA

Hak asasi manusia adalah sesuatu yang diberikan oleh Tuhan dari sejak lahir. Hak merupakan sesuatu yang layak di terima oleh setiap manusia. Seperti mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak memeluk agama, dan hak untuk mendapat pengajaran. Hak selalu beriringan dengan kewajiban-kewajiban,

ini merupakan sesuatu yang harus kita lakukan bagi bangsa, negara, dan kehidupan sosial. Hak dan kewajiban ini adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, akan tetapi sering terjadi pertentangan karena hak dan kewajiban tidak seimbang. Sudah sangat jelas bahwa setiap warga negara memiliki hak dan kewajiban untuk mendapatkan penghidupan yang layak, akan tetapi pada kenyataannya banyak warga negara yang belum merasakan kesejahteraan dalam menjalani kehidupannya. Semua itu terjadi karena pemerintah dan para pejabat tinggi lebih banyak mendahulukan hak daripada kewajiban. Padahal menjadi seorang pejabat itu tidak cukup hanya memiliki pangkat dan juga memikirkan diri sendiri. Jika keadaannya seperti ini, maka tidak ada keseimbangan antara hak dan kewajiban. Jika keseimbangan itu tidak ada akan terjadi kesenjangan sosial yang berkepanjangan. Untuk mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban, yaitu dengan cara mengetahui posisi diri kita sendiri. Sebagai seorang warga negara harus tahu hak dan kewajibannya. Seorang pejabat atau pemerintah pun harus tahu akan hak dan kewajibannya. Seperti yang sudah tercantum dalam hukum dan aturan-aturan yang berlaku. Jika hak dan kewajiban seimbang dan terpenuhi, maka kehidupan masyarakat akan aman sejahtera.

Akan tetapi, hak dan kewajiban di Indonesia ini tidak akan pernah seimbang. Apabila masyarakat tidak bergerak untuk merubahnya. Karena para pejabat tidak akan pernah merubahnya, walaupun rakyat banyak menderita karena hal ini. Mereka lebih memikirkan bagaimana mendapatkan materi daripada memikirkan rakyat. Para pejabat dan pemerintah hanya mengobar janji manis

kepada rakyat untuk mendapatkan haknya. Akan tetapi, sampai saat ini masih banyak rakyat yang belum mendapatkan haknya.

Oleh karena itu, kita sebagai warga negara yang berdemokrasi harus bangun dari mimpi kita yang buruk ini dan merubahnya untuk mendapatkan hak-hak dan tak lupa melaksanakan kewajiban kita sebagai rakyat Indonesia. Sebagaimana telah ditetapkan dalam UUD 1945 pada pasal 28, yang menetapkan bahwa hak warga negara dan penduduk untuk berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan, dan sebagainya, syarat-syarat akan diatur dalam undang-undang. Pasal ini mencerminkan bahwa negara Indonesia bersifat demokrasi.

Mari kita katakan pada para pejabat dan pemerintah untuk bersiap-siap hidup setara dengan kita. Mari kita junjung bangsa Indonesia ini kepada kehidupan yang lebih baik dan maju. Yaitu dengan menjalankan hak-hak dan kewajiban dengan seimbang. Dengan memperhatikan rakyat-rakyat kecil yang selama ini kurang mendapat kepedulian dan tidak mendapatkan hak-haknya.

Pemahaman hak dan kewajiban telah dicantumkan dalam UUD 1945 pasal 26, 27, 28, dan 30, yaitu sebagai berikut.

* Pasal 26, ayat (1), yang menjadi warga negara adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara. Dan pada ayat (2), syarat-syarat mengenai kewarganegaraan ditetapkan dengan undang-undang.

- * Pasal 27, ayat (1), segala warga negara bersamaan dengan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahannya, wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pada ayat (2), tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- * Pasal 28, kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan, dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.
- * Pasal 30, ayat (1), hak dan kewajiban warga negara untuk ikut serta dalam pembelaan negara. Dan ayat (2) menyatakan pengaturan lebih lanjut diatur dengan undang-undang.

Dan, pada Undang-Undang No.39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang mengatur tentang hak pekerja, seperti pada Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan(4), yaitu:

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Juga pada Pasal 39 Undang-Undang No.39 tahun 1999 yang berbunyi:

"Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia ini juga mengatur kewajiban dan tanggung jawab pemerintah seperti tersebut pada Pasal 71, yang berbunyi: "Pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam undang-undang ini, peraturan perundang-undangan lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia". Kewajiban dan tanggung jawab pemerintah ini meliputi langkah implementasi dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara, dan bidang lainnya.

B. Perjanjian kerjasama kemitraan antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna tenaga outsourcing.

Ada beberapa hal yang diatur dalam perjanjian kerjasama kemitraan tersebut yaitu:

1. Penerimaan karyawan /pengrekrutan.

Dalam bagian ini diterangkan dan disepakati oleh kedua belah pihak tentang pelaksanaan penerimaan dan pengekrtan pekerja yang merupakan wewenang dari pihak pertama. Pihak kedua hanya memiliki kewenangan untuk melakukan penyeleksian ulang terhadap pekerja yang ditempatkan di perusahaan pihak kedua .

2. Status Pekerja.

Dalam bagian ini diterangkan tentang status pekerja yang ditempatkan di perusahaan pihak kedua, dimana pekerja tersebut memiliki status perkerja tidak tetap atau pekerja untuk jangka waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tertentu (KKWT).

3. Penempatan Kerja.

Dalam bagian ini diterangkan tentang kewenangan pihak kedua untuk menempatkan tenaga kerja yang ditempatkan oleh pihak pertama , baik dengan

B A B III

P E M B A H A S A N

A. Perjanjian Kerja Secara Outsourcing

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja maka perjanjian secara outsourcing juga mengatur dan membahas hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja secara outsourcing dibuat secara tertulis dan diberi judul "Kesempatan Kerja Unruk Waktu tertentu". Ada dua pihak yang dilibatkan dalam perjanjian kerja secara outsourcing yaitu pihak sub kontrak atau rekanan dari suatu perusahaan pengguna outsourcing.

Sebelum dilangsungkan penempatan tenaga kerja secara outsourcing maka tindakan sebelumnya adalah diadakan perjanjian yang pada dasarnya merupakan perjanjian kerja antara calon karyawan dengan perusahaan outsourcing.

Spesifikasi pekerjaan perjanjian secara outsourcing dibuat secara tertulis dan diberi judul "Perjanjian kerjasama waktu tertentu". Ada dua pihak yang dilibatkan dalam perjanjian kerja secara outsourcing tersebut yaitu perusahaan pengolah jasa outsourcing disebut sebagai pihak pertama dan pihak lainnya adalah yaitu karyawan dari perusahaan pengguna jasa outsourcing yang selanjutnya disebut pihak kedua. Dengan demikian karyawan outsourcing ditempatkan diperusahaan rekanan maka terlebih dahulu menanda tangani perjanjian kerja waktu tertentu dimana dalam perjanjian tersebut tertuang secara jelas hak-hak dari karyawan.

sistem pengupahan bulanan, harian berdasarkan bahan tertentu yang dikerjakan maupun berdasarkan keahlian tertentu yang dimiliki oleh pekerja.

4. Waktu jam kerja dan peraturan kerja.

Dalam bagian ini dijelaskan pula tentang waktu jam kerja dan peraturan kerja yang ditetapkan yang kesemuanya merupakan wewenang dari pihak kedua.

5. Harga Perjanjian

Dalam bagian ini diterangkan tentang upah pekerja yang disepakati antara pihak pertama dan kedua. Termasuk juga dalam hal ini tentang asuransi dan THR pekerja, pajak, biaya lembur dan upah kerja bagi pekerja yang bekerja pada hari libur nasional.

6. Kewenangan dan tanggung jawab terhadap pekerja.

Kewenangan dan tanggung jawab terhadap pekerja penyebutan kewenangan dan tanggung jawab pihak pertama terhadap pekerja dan kewenangan dan tanggung jawab pihak kedua terhadap pekerja.

7. Hak dan kewajiban pihak pertama.

Bagian ini menerangkan kewajiban pihak pertama kepada pihak kedua.

8. Hak dan kewajiban pihak kedua.

Bagian ini menerangkan tentang kewajiban pihak kedua kepada pihak pertama.

9. Masa berlakunya perjanjian.

Bagian ini menerangkan tentang masa berlakunya perjanjian dari mulai dilaksanakan hingga selesai dilaksanakan.

10. Berakhirnya perjanjian.

Bagian ini menerangkan tentang hal-hal yang mengatur dan mengakibatkan perjanjian berakhir.

11. Penutup.

Bagian ini adalah bagian terakhir dari perjanjian kerjasama kemitraan yang menerangkan tentang disepakatinya perjanjian ini, dan tata cara penyelesaian sengketa apabila timbul permasalahan.

C. Perjanjian tenaga kerja yang akan ditempatkan di perusahaan pengguna outsourcing dengan perusahaan outsourcing.

Dengan adanya perjanjian kerja sama antara pengelola jasa outsourcing dan perusahaan pengguna outsourcing, maka pihak outsourcing akan membuka lowongan kerja sesuai dengan spesifikasi tenaga kerja seperti yang diperjanjikan. Setelah proses rekrutmen diterapkan maka diadakan kontrak kerja antara calon tenaga kerja yang akan ditempatkan di perusahaan pengguna outsourcing.

Pihak outsourcing dalam hal ini disebut sebagai "pihak pertama " sedangkan tenaga kerja sebagai pihak kedua. Adapun hal-hal yang diatur dalam

perjanjian kerja secara outsourcing antara perusahaan rekanan dengan tenaga kerja adalah meliputi;

1. Jenis dari pekerjaan yang ditugaskan kepada pihak tenaga kerja.
2. Kesediaan dari pihak kedua untuk menerima pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
3. Kesediaan dari pihak kedua untuk ditempatkan di lokasi yang ditugaskan kepadanya.
4. Selanjutnya dalam perjanjian kerja tersebut juga diatur masa kerja yang diberlakukan atau sering disebut kontrak kerja.
5. Kemudian diatur juga perihal kesediaan dari pihak kedua untuk memenuhi dan mentaati seluruh disiplin dalam melaksanakan perkerjaan yang ditugaskan kepadanya.
6. Pihak kedua juga dibebankan untuk menjaga rahasia perusahaan.
7. Selanjutnya dalam perjanjian kerja diatur secara jelas tentang hari kerja dan demikian juga hari libur atau sering disebut dalam dunia retail hari off. Ketentuan hari libur mengikuti ketentuan atau jadwal dimana pihak kedua ditempatkan.
8. Penentuan jam kerja yaitu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu.
9. Pembayaran kewajiban oleh pihak pertama kepada pihak kedua, baik itu upah perhari dan lembur per jam.
10. Pelaksanaan pembayaan upah yang dilakukan setiap bulan.
11. Kemudian diatur juga dalam perjanjian kerja tersebut akibat tidak masuk kerjanya pihak kedua, dan juga pemberian sanksi apabila pihak kedua tidak masuk kerja selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan.

12. Selanjutnya diatur juga tentang ketentuan jam kerja serta lembur yang dilakukan oleh pihak kedua pada hari libur yang dilakukan karena perintah pihak pertama.
13. Perihal lembur yang diharuskan pada hari Sabtu, Minggu, hari besar dan 1 hari sebelum hari besar.
14. Keharusan melakukan lembur jika pekerjaan sangat banyak.
15. Keharusan melakukan lembur jika pekerjaan pihak kedua belum selesai dan dapat mengakibatkan kerugian perusahaan.
16. Keharusan melakukan lembur karena ada acara mendadak.
17. Perjanjian kerja ini juga mengatur perihal berakhirnya perjanjian kerja dan ketentuan pihak pertama tidak ada kewajiban untuk memberikan uang pesangon atau ganti rugi lainnya.
18. Kemudian diatur juga dalam perjanjian kerja ini tentang kewenangan pihak pertama untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak kedua tanpa adanya uang pesangon dengan ketentuan :
 - a. Memberi keterangan palsu atau yang dipalsukan.
 - b. Mendapat surat peringatan sampai tiga kali karena melakukan kesalahan, tidak masuk kerja, datang terlambat, pulang sebelum jam kerja dan melanggar ketentuan perusahaan pengguna outsourcing.
 - c. Mencuri, menggelapkan.
 - d. Dan lain-lain.
19. Perjanjian kerja juga mengatur tentang kesediaan pihak kedua untuk mengganti barang/produk yang hilang.
20. Perihal perpanjangan kontrak kerja.

21. Pemberlakuan perjanjian kerja.

Dari uraian peraturan perusahaan diatas terlihat bahwa karyawan yang dikontrakkan diikat oleh suatu perturan tertulis dari ia mulai diterima diperusahaan tersebut sampai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa perjanjian kerja secara outsourcing diatas juga memiliki hal tentang perturan kerja. Yang menjadi pertanyaan apakah perjanjian kerja jagan memuat peraturan kerja.

Pasal 52 Undang-Undang no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar ;

- (1) Perjanjian kerjandibuat atas dasar :
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak,
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum,kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihakyang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihakyang bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud pada ayat(1) hurufnc dan d bagtal demi hukum.

Apabila dilihat perjanjian kerja secara outsourcing sebagaimana diterangkan sebelumnya maka terlihat bahwa perjanjian kerja dibuat dengannya kesepakatan antara pengusaha dan pekerjanya dan kesepataan tersebut

dituangkan dalam bentuk perjanjian. Sedangkan apabila dilihat unsur-unsur dalam perjanjian kerja serta dihubungkan dengan perjanjian kerja serta dihubungkan dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh pengelola outsourcing, maka dapat dilihat:

1. Adanya unsur pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan(objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdmeta pasal 1603(a) yang berbunyi: "Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanyalah dengan seizin majikan dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya'

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahlian, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya waktu.

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.

4. Adanya upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

BAB IV

KESIMPULAN

1. Hubungan kerja karyawan dengan perusahaan outsourcing berdasarkan pada perjanjian dengan judul “Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu”, dimana pihak perusahaan outsourcing sebagai pihak pertama dan karyawan sebagai pihak kedua.
2. Hak -hak karyawan secara terperinci tertuang dalam perjanjian dengan judul “Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu” telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenaga kerjaan dan peraturan relevan lainnya serta perjanjian perusahaan pengguna tenaga outsourcing dengan perusahaan outsourcing.
3. Perusahaan outsourcing bertanggung jawab atas pemenuhan hak-hak pekerja/karyawan sesuai dengan syarat yang ditentukan dalam perjanjian antara perusahaan pengguna outsourcing dengan perusahaan pengelola outsourcing.

DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal SH, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 1997.

Chandra, Arief. *KEWAJIBAN FRONT PERSATUAN BURUH*. Komunis Indonesia. Penerbit Yayasan "Pembaruan" . 2007.

Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT.Raja Grafindo Persadi. Jakarta. 2003.

Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT.Citra Aditya Bakti. Bandung. 2003.

Kosidin, Koko SH. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar Maju. Bandung,.1999.

Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Pradnya Paramita. Jakarta. 2003.

Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta. 1998

Musanef, Drs & Drs. H. Moersaleh. *Pedoman Membuat Skripsi*. PT.Gunung Agung. Cetakan I. Jakarta. 1985.

Nasution, Bahder Johan. *Hukum Ketenagakerjaan*. CV.Mandor Maju. 2004

Rokhani, Endang SH. *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-Hak Buruh*. Yakoma-PGI. Jakarta. 1999.

R. Subekti, SH. Prof. *Aneka Perjanjian*. Alumni. Bandung, 1985.

Soedjono, Wiwoho. *Hukum Pengantar Perjanjian Kerja*. Bina Aksara. Jakarta. Cetakan 1. 1983.

Soepomo, Prof Imam SH. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. Jakarta. 1982.

Soimin, Soedharyo SH. *KUH Perdata*. Sinar Grafika. Jakarta. 1995.

_____. *Undang-Undang HAM*. Cetakan Pertama. Visimedia. 2007.

_____. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang serikat Pkerja/Serikat Buruh*. cetakan ketiga. PT. Visimedia. 2008.