

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (STUDI KASUS KECELAKAAN KERJA PADA PT. INDUSTRI
KARET DELI DAN PT. UNITED ROPE)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh :

RINA SELVIA SITANGGANG

02091001037

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA**

2014

S
368-707
Sik
P
2014

20172/20733



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (STUDI KASUS KECELAKAAN KERJA PADA PT. INDUSTRI
KARET DELI DAN PT. UNITED ROPE)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh :

RINA SELVIA SITANGGANG

02091001037

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

INDRALAYA

2014

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
KAMPUS INDRALAYA

NAMA : RINA SELVIA SITANGGANG

NIM : 02091001037

PROGRAM KEKHUSUSAN : STUDI HUKUM DAN BISNIS

JUDUL

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (STUDI KASUS KECELAKAAN KERJA PADA PT. INDUSTRI KARET
DELI DAN PT. UNITED ROPE)

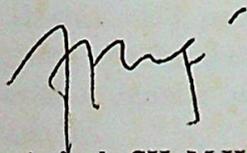
Secara Substansi Telah Disetujui dan

Dipertahankan dalam Ujian Komprehensif

Indralaya, 28 Januari 2014

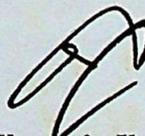
Pembimbing Pembantu

Pembimbing Utama



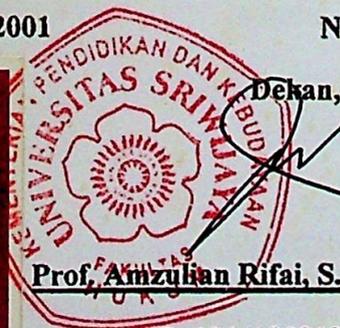
Sri Turatmiyah, SH., M.Hum.

NIP. 19651011992032001



H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum

NIP. 13639379



Prof. Amzulian Rifai, S.H., L.L.M., Ph.D.

NIP. 196412021990031003

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Rina Selvia Sitanggang
Nomor Induk Mahasiswa : 02091001037
Tempat/Tanggal Lahir : Medan/07 Agustus 1991
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : Strata satu (S-1)
Program studi : Ilmu Hukum
Bagian/Program Kekhususan : Ilmu Hukum/Studi Hukum dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku, apabila saya terbukti melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini.

Indralaya November 2013



Rina Selvia Sitanggang
Nim 02091001037

KUTIPAN INSPIRASI DAN PERSEMBAHAN

KUTIPAN INSPIRASI

- 1. Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang
(Amsal 23:18)*
- 2. Bila anda berpikir anda bisa, maka anda benar. Bila anda berpikir anda tidak bisa, maka anda pun benar. Karena apabila seseorang berpikir tidak bisa, maka sesungguhnya dia telah membuang kesempatan untuk menjadi bisa (Henry Ford)*

Kupersembahkan Kepada:

- 1. Tuhan Yesus Kristus;*
- 2. Kedua orang tua dan seluruh keluargaku;*
- 3. Orang-orang yang menyayangiku;*
- 4. Almamaterku.*

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan Skripsi yang berjudul Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Kecelakaan Kerja Pada PT. Industri Karet Deli dan PT. United Rope), penulis banyak mendapatkan bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tuaku atas kasih sayang yang tak terhingga, yang selalu memberikan dukungan materil dan moril yang selalu membangun sehingga membuatku merasa kuat dalam setiap langkah perjuangan hidupku.
2. Para praktisi hukum atas terbitan literatur baik melalui buku maupun melalui situs jejaring internet, sehingga penelitian dalam skripsi ini dapat terselesaikan
3. Bapak Prof. Amzulian Rifai, S.H., LL.M., Phd. Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak H. Fahmi Yoesmar, S.H., M.S. Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Meria Utama, S.H., LL.M. Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
6. Bapak Rd. Mohammad Ikhsan, S.H., M.H. Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
7. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.H. selaku Ketua Jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

8. Bapak H.Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi dengan memberikan banyak masukan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Ibu Sri Turatmiah, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi dengan memberikan banyak masukan sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Bapak Usdawadi, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama masa perkuliahan
11. Seluruh Dosen, Staf Pengajar, Pegawai Administrasi yang telah berpartisipasi selama studi dan penelitian ini berlangsung.
12. Bapak Bahari, S.E., M.M. selaku Humas PT. Industri Karet Deli yang banyak membantu dalam pemberian data dan informasi untuk keperluan skripsi ini.
13. Bapak Edy Rusli, S.H. selaku HRD PT. United Rope yang banyak membantu dalam pemberian data dan informasi untuk keperluan skripsi ini.
14. Abang terbaikku Roni Anzwar Sitanggang yang selalu memotivasiku.
15. Saudara tersayang abang-abangku Randy Yanuar Sitanggang, Yoga Fredrick Hutabarat, Arga Vhaleandra Lumban Gaol, Aditya Ilvo Lumban Gaol, Beben Juan Sinaga, Eldon Imanuel Tobing, Imanuel Natasatria, Arnold Parulian, Kakak-kakakku Theresia Hutabarat, Amelia Sinaga, Monica Serena. Adik-adikku Tentri Anna, Fornandes Halomoan Sitanggang, Denis Wenry

Nainggolan, Yolanda Patricia Nainggolan, dan orang terkasih Michael Brian Sagala terimakasih atas dukungan, semangat dan perhatian kalian selama ini.

16. Sahabat terbaikku Geby Febria Nainggolan, Juni Anida Lintang, Erin Swantika, Jelita Siahaan, Yoice Silitonga, Adhe Martha Sidauruk, Elisabeth Paramitha terima kasih buat perhatian kalian selama ini

17. Teman-teman Hukum 2009 Rico Anggi Manihuruk, Baslouma A Sumbayak, Petrus Simbolon, Christina M Pasaribu, Krisna M Pardosi, Putri Astri, Agnes M Simbolon, Anton J Sitio, Ririn Sitorus, Mesri E Aritonang, Wyga Lumban Gaol, Roy Naibaho, Gatra Sihombing, Hotlin Marpaung, Hendra Marpaung, Janthe Purba, John Gultom, Melki Nababan, Irfandy Tamba. Terima kasih buat kebersamaannya selama 4 tahun ini.

18. Teman-teman PLKH Kelas B, terimakasih buat kebersamaannya

19. Teman-teman angkatan 2009 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi bagian selama perkuliahan

Akhir kata demikianlah ucapan teima kasih ini penulis susun sebagai pengormatan atas diselesaikannya skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Keluarga Besar Fakultas Hukum khususnya dan pembaca pada umumnya.

Indralaya, November 2013

Penulis



Rina Selvia Sitanggung
NIM 02091001037

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena masih diberikannya kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Perlindungan Hukum terhadap Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Kecelakaan Kerja Pada PT. Industri Karet Deli dan PT. United Rope)". Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi persyaratan guna meraih gelar kesarjanaan dalam program studi ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini bukanlah hanya muatan berdasarkan hasil penelitian penulis sendiri, melainkan didukung dan ditambah dengan berbagai bimbingan dan arahan dari para dosen pembimbing yang dengan ikhlas dan kerelaannya membantu penulis untuk memenuhi secara keseluruhan substansi yang termuat dalam skripsi ini.

Dalam penyusunan penelitian dalam skripsi ini penulis tentunya banyak menemukan berbagai kesulitan dan hambatan, namun berat bantuan dari pembimbing dan berbagai pihak yang akhirnya penulis dapat mengatasi segala persoalan dan hambatan yang menjadi kendala dalam penyusunan skripsi ini.

Sebagai manusia yang memiliki kemampuan terbatas, penulis menyadari masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, baik dari segi penulisan maupun dari segi substansi. Oleh karena itu, penulis sangat

mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak, sehingga skripsi ini dapat sempurna dan bermanfaat.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberika informasi dan bahan pembelajaran serta pengalaman bagi para pembaca di bidang ilmu hukum, sehingga dapat menjadi masukan dalam mempelajari seta mengaplikasikannya dalam perkembangan ilmu hukum secara khusus dalam bidan hukum bisnis. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Inderalaya, November 2013
Penulis,



Rina Selvia Sitanggang
NIM 02091001037



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Metode Penelitian	12
1. Jenis Penelitian	12
2. Metode Pendekatan	12
3. Lokasi Penelitian	15
4. Jenis dan Sumber Data	15

5. Teknik Pengumpulan Data	17
6. Analisis Data	18
7. Penarikan Kesimpulan	19

BAB II. TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Hukum Ketenagakerjaan	20
1. Istilah dan Pengertian	20
2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan	25
3. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan.....	34
B. Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan	37
1. Pekerja/Buruh	37
2. Pengusaha/Pemberi	39
3. Organisasi Pengusaha	41
4. Serikat Buruh	43
5. Pemerintah/Peguasa	43
C. Perjanjian Kerja	45
D. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	50
1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja	50
2. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja	51
3. Dasar Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja	51
4. Prosedur Pendaftaran Menjadi Peserta Program Jamsostek	53
5. Iuran Jamsostek	55

BAB III. PEMBAHASAN

- A. Tanggung jawab yang dilakukan oleh perusahaan apabila pekerja PKWT yang mengalami kecelakaan kerja tidak didaftarkan dalam Jamsostek 58
 - 1. Tanggung jawab yang dilakukan oleh PT. Industri Karet Deli bagi pekerja waktu tertentu yang menjadi korban kecelakaan kerja yang tidak diikut sertakan dalam Jamsostek 60
 - 2. Tanggung jawab yang dilakukan oleh PT. United Rope bagi pekerja waktu tertentu yang menjadi korban kecelakaan kerja yang tidak diikut sertakan dalam Jamsostek 71
- B. Upaya hukum yang dapat dilakukan pihak pekerja PKWT untuk mendapathak apabila terjadi kecelakaan kerja 78

BAB IV. PENUTUP

- A. Kesimpulan 85
- B. Saran 86

DAFTAR PSTAKA 88

LAMPIRAN

ABSTRAK

Dalam melaksanakan pekerjaan resiko terhadap kecelakaan kerja dapat terjadi sewaktu-waktu. Pentingnya jaminan kecelakaan kerja menjadi perhatian khusus bagi pengusaha agar tidak mengabaikan hak-hak pekerja. Pada kenyataan dilapangan masih ada pekerja yang tidak didaftarkan oleh perusahaan dalam Jamsostek terutama pekerja PKWT. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan apa tanggung jawab yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja PKWT yang menjadi korban kecelakaan kerja, serta mengetahui bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak pekerja untuk mendapatkan haknya apabila terjadi kecelakaan kerja. Dalam penulisan skripsi ini metode penelitian hukum yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris yang ditunjang dengan penelitian normatif. Dikatakan penelitian lapangan atau empiris karena penelitian ini bertitik tolak pada “data primer dan lapangan”. Penelitian hukum empiris atau sosiologis dapat direalisasikan pada penelitian terhadap efektifitas hukum yang sedang berlaku atau penelitian terhadap identifikasi hukum. Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja PKWT yang mengalami kecelakaan kerja berdasarkan pasal 14 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 dan undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja, sedangkan bagi pekerja PKWT yang tidak didaftarkan kedalam Jamsostek ketika mengalami kecelakaan kerja, besarnya jaminan kecelakaan sesuai dengan lampiran II angka I huruf A sub 3 PP Nomor 76 Tahun 2007 tentang Perubahan kelima PP No.14 Tahun 1993. Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja PKWT apabila mengalami kecelakaan kerja adalah sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

Kata Kunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, kecelakaan kerja, Jamsostek

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia selalu memerlukan biaya untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Untuk memperoleh biaya hidup tersebut seseorang perlu bekerja, bekerja dalam hal ini dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain ini dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja.

Pekerjaan mempunyai arti yang sangat penting bagi kehidupan manusia sehingga tiap-tiap orang pasti memerlukan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber pendapatan seseorang untuk mencukupi kebutuhan hidup bagi dirinya dan juga bagi keluarganya. Pekerjaan dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, bagi keluarganya maupun untuk lingkungannya, maka dari itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Jumlah tenaga kerja/pekerja yang ada di Indonesia sangat tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang ada. Lebih dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia di Indonesia adalah tenaga kerja yang berpendidikan rendah atau tidak



berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskillabour*, sehingga posisi tawar mereka adalah rendah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 angka (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 angka (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.¹

Perlindungan terhadap tenaga kerja 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. Era globalisasi dan pasar bebas belum berjalan sepenuhnya, akan tetapi aroma persaingan antar perusahaan barang maupun jasa, baik di dalam negeri maupun antar negara sudah sedemikian terasa ketatnya.² Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, maka perusahaan berusaha melakukan efisiensi terhadap biaya produksi (*cost production*),³ yang salah satu keunggulan mutlak (*advantage competitive*) yang patut dipertimbangkan guna menjamin keberlangsungan usaha

¹ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

² Muslikhuddin, *Fenomena Pekerja Kontrak*, dalam *Harian Suara Merdeka*, 22 April 2013.

³ Chandra K., *Kontrak Kerja Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*, dalam <http://www.jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/kontrakkerja-dan-tenaga-kerja.htm> diakses tanggal 7 April 2013.

perusahaan, di samping adanya keharusan untuk meningkatkan kualitas produk maupun layanannya.⁴

Dalam operasional perusahaan, hampir seluruh hal yang berkaitan dengan biaya produksi seperti harga bahan baku, bunga bank, pajak, listrik dan telepon berada di luar kekuasaan perusahaan, karena tarifnya telah ditentukan oleh mekanisme pasar atau telah ditentukan oleh pemerintah, terkecuali komponen tenaga kerja. Dalam rangka efisiensi dalam proses produksi, pengusaha tidak dapat mempengaruhi apalagi ikut mengendalikan harga maupun tarif yang termasuk dalam biaya produksi, kecuali komponen tenaga kerja, satu-satunya komponen yang dapat diintervensi atau dimainkan oleh pengusaha.⁵ Kondisi demikian mendorong pengusaha untuk lebih jauh dalam meminimalkan komponen tenaga kerja agar biaya produksi dapat lebih rendah. Modusnya bermacam-macam, seperti melalui tenaga kerja kontrak, *outsourcing* ataupun dengan cara mengurangi atau bahkan tidak memberikan hak-hak pekerja yang telah diatur oleh undang-undang.⁶

Mengamati “perusahaan” sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan menjadi jelas secara inheren, struktur dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antar *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das*

⁴ <http://www.potalhr.com/majalah/edisisebelumnya/strategi/1id321.html> diakses tanggal 7 Maret 2013.

⁵ Muslihuiddin, *Op.Cit.*

⁶ *Ibid.*

sollen dan *das sain* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), sementara hukum mengkehendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Kehadiran negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran negara justru terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal.

Meskipun telah mendapat pengaturan secara yuridis keberadaan tenaga kerja kontrak atau pekerja kontrak dalam praktiknya tetap merupakan suatu dilema. Bagi perusahaan, keberadaan pekerja kontrak sangat menguntungkan. Banyak alasan yang dikemukakan oleh pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan pekerja kontrak, antara lain pekerja kontrak mempunyai kinerja tinggi, tingkat upah yang diberikan relatif rendah dari pekerja tetap,⁷ perusahaan tidak memiliki keharusan untuk mengeluarkan biaya tambahan guna pelatihan para pekerja disamping untuk menghindari kewajiban pembayaran pesangon, penghargaan, masa kerja dan lain-lain. Untuk alasan yang terakhir Mohd. Syaufii Syamsuddin mengatakan:⁸

⁷ Moh. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hlm. 316.

⁸ *Ibid.*

“Apabila pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai atau jangka waktu yang diperjanjikan telah berakhir maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban untuk membayar uang kompensasi (baik uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak maupun uang pisah)”.

Pada sisi lain, bagi pekerja kontrak sendiri, kebijakan penggunaan tenaga kerja kontrak dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian terutama dalam hal kelangsungan maupun jenjang karir terutama pada saat kontrak akan berakhir. Ditinjau dari segi kepentingan pekerja, adanya sistem kerja kontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perlu adanya ketegasan hubungan kerja yang jelas sehingga pemenuhan hak-hak pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan jelas penanggungjawabnya. Untuk itu pekerja harus diikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan yang memperkerjakannya.

Kepentingan terhadap pekerja mulai diperhatikan pada saat negara memasuki tahap negara kesejahteraan. Sebenarnya Indonesia tidak mengalami satu persatu tahapan unifikasi, industrialisasi dan negara kesejahteraan yang memakan waktu ratusan tahun tiap tahapnya. Indonesia mengalami ketiga tahapan secara bersamaan. Pada saat yang sama melakukan unifikasi terhadap peraturan hukumnya, juga melakukan industrialisasi sesuai dengan tuntutan kebutuhan zaman dan pada saat yang sama harus juga memperhatikan perlindungan terhadap konsumen, tenaga kerja,

sebagaimana negara-negara yang sudah maju.⁹ Pada periode ini negara mulai memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah sangatlah kuat.¹⁰

Untuk melindungi seluruh pekerja/buruh dari permasalahan perburuhan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di Indonesia Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum dalam Undang-Undang tersebut diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dalam hal kesejahteraan.

“ Dasar dari pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu terdapat pada Pasal 56-59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 “

Pembangunan nasional yang terus-menerus berlangsung selama ini telah memperluas kesempatan kerja, dan memberikan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya. Namun, kemampuan bekerja dan penghasilan tersebut dapat berkurang atau hilang karena berbagai resiko yang dialami oleh tenaga kerja, yaitu kecelakaan, cacat, sakit, hari tua, dan meninggal dunia. Oleh

⁹ Erman Rajagukguk, *Peranan Hukum di Indonesia: Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Pidato Dies Natalis dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Jakarta, 5 Februari 2000, hlm.14.

¹⁰ *Ibid.*

karena itu untuk menanggulangi resiko-resiko tersebut diundangkanlah UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat Jamsostek)

Perlindungan terhadap pekerja kontrak dimaksudkan, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja kontrak tersebut dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan tenaga kerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, memerlukan suatu pemikiran agar tenaga kerja dapat menjaga keselamatan dan kesehatannya dalam melakukan pekerjaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perlindungan kerja.

Menurut UU No.3 tahun 1992 pasal 1 angka (1), pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.¹¹ Dengan rumusan tersebut jaminan sosial tenaga kerja itu sendiri menitik beraatkan perhaiannya kepada pembayaran yang harus diberikan kepada tenaga kerja pada eaktu menjalankan pekerjaannya yang bukan karena kesalahannya.¹² Agar kepentingan dapat merata dan kemanfaatannya dinikmati secara luas, maka

¹¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 237.

¹² *Ibid*, hlm. 237.

kepesertaan pengusaha dan tenaga kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja bersifat wajib.

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 3 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja jo Pasal 2 angka (3) PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek (PP 14/1993) yang telah diubah beberapa kali, terakhir dengan PP No. 53 Tahun 2012, “ bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (program jamsostek)”. Namun, kepesertaan pada program jamsostek dimaksud, terdapat beberapa pengecualian, baik yang dilakukan secara bertahap atau yang dilakukan secara parsial, yang ketentuannya ditetapkan oleh Menteri dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (*vide* Pasal 19 UU Jamsostek jo Pasal 3 PP 14/1993)

Penelitian tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dianggap perlu, paling tidak didasarkan pada beberapa alasan. *Pertama*, sistem kontrak melalui sistem PKWT ini merupakan fenomena yang hadir dengan tujuan awal mengisi pekerjaan yang memang mempunyai batasan waktu dalam pengerjaannya. *Kedua*, penerapan aturan dari sistem PKWT melahirkan masalah baru bagi pekerja/buruh dan pengusaha yaitu dalam menentukan persyaratan, kategori dan kondisi yang bagaimana yang dapat diberlakukannya sistem PKWT. *Ketiga*, bagaimana perlindungan terhadap pekerja/buruh yang terikat dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu tersebut mengingat hak-hak Pekerja PKWT jauh lebih rendah dibanding hak-hak bagi Pekerja Tetap.

Dalam melaksanakan pekerjaan resiko terhadap kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu pastilah tidak bisa dihindari oleh pekerja, karena kecelakaan kerja sendiri adalah kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan serta mengacau proses aktivitas yang telah diatur.¹³ Maksudnya ialah dibelakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan. Kecelakaan akibat kerja ialah yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan.¹⁴

Hubungan kerja yang dimaksud adalah bahwa kecelakaan tersebut dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Bahaya pekerjaan adalah faktor-faktor dalam hubungan dengan pekerjaan yang dapat mendatangkan kecelakaan. Bahaya tersebut disebut potensial jika faktor-faktor tersebut belum mendatangkan kecelakaan. Namum jika kecelakaan telah terjadi, maka bahaya tersebut sebagai bahaya nyata.

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, Kota Medan memiliki 6295 perusahaan yang memperkerjakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.¹⁵ PT. Industri Karet Deli merupakan salah satu perusahaan Industri Karet pembuatan ban terbesar di Kota Medan, dalam hal untuk memproduksi hasil, perusahaan ini memperkerjakan lebih kurang 5000 karyawan, 500 diantaranya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.¹⁶ Berdasarkan pra survey yang

¹³ Anizar, *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009, hlm.2.

¹⁴ *Ibid*, hlm.2.

¹⁵ Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi bagian Saker Disnaker Kota Medan, Ibu Ernita Ginting, pada hari Selasa, tanggal 27 Agustus 2013.

¹⁶ Berdasarkan wawancara dengan Personalia PT.Industri Karet Deli, Bapak Naharudin, pada hari Selasa, tanggal 20 Agustus 2013.

dilakukan penulis dengan salah satu pekerja PKWT ia mengaku pernah mengalami kecelakaan kerja karena ketidak hati-hatiannya saat melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan luka lecet dan terkilir pada kakinya, ia tidak berani meminta penanganan dari perusahaan karena ia baru tiga bulan bekerja di perusahaan tersebut, menurutnya ia takut apabila terlalu banyak menuntut nanti gajinya akan dipotong.

Penulis juga melakukan penelitian pada perusahaan lainnya yaitu PT. United Rope. PT. United Rope merupakan salah satu perusahaan di Kota Medan yang memproduksi tali, dan beraneka plastik. Hasil produksi perusahaan ini biasa dipasarkan ke Aceh, Thailand, dan Malaysia. Untuk membantu kelancaran usaha tersebut PT. United Rope memperkajakan 2500 karyawan, 200 diantaranya merupakan Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, Penulis sempat melakukan wawancara kepada salah seorang cleaning service perusahaan tersebut penulis menanyakan mengenai apakah ia mengetahui tentang Jamsostek ia mengaku tidak tahu banyak mengenai Jamsostek karena ia sendiri mengaku tidak masuk ke Jamsostek tersebut.

Berdasarkan fakta-fakta diatas menarik minat penulis untuk mengangkat permasalahan tersebut serta mengkaji permasalahan ini lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Kecelakaan Kerja Pada PT. Industri Karet Deli dan PT. United Rope)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah tanggung jawab yang dilakukan perusahaan apabila pekerja PKWT yang mengalami kecelakaan kerja tidak didaftarkan dalam Jamsostek ?
- 2) Bagaimanakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak pekerja PKWT untuk mendapatkan haknya apabila terjadi kecelakaan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan sudah pasti mempunyai tujuan yang jelas tentang apa yang hendak dicapai agar penelitian tersebut dapat membawa manfaat baik bagi penulis maupun bagi orang lain. Dalam penelitian kali ini tujuan yang hendak dicapaidalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Tujuan Obyektif

- a. Untuk menjelaskan tanggung jawab apa saja yang dilakukan oleh PT. Industri Karet Deli dan PT. United Rope apabila pekerja PKWT yang mengalami kecelakaan kerja tidak didaftarkan dalam Jamsostek.
- b. Untuk menjelaskan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak pekerja PKWT untuk mendapatkan haknya apabila terjadi kecelakaan kerja.

2. Tujuan Subyektif

- a. Untuk memperoleh data dan informasi sebagai bahan utama dalam menyusun karya ilmiah untuk memenuhi persyaratan yang diwajibkan

dalam meraih gelar sarjana di bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

- b. Untuk menambah, memperluas, mengembangkan pengetahuan dan pengalaman penulis dalam pemahaman aspek hukum didalam teori dan praktek lapangan hukum yang berarti bagi penulis.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penulisan skripsi hukum ini adalah :

1. Aspek Teoritis

Manfaat secara teoritis ini adalah agar dapat menjadi sumber bahan bacaan untuk pembaca, diharapkan dapat memberi kontribusi berupa wawasan, informasi, dan pengetahuan, khususnya ilmu hukum ketenagakerjaan terutama untuk memperkaya pengetahuan dibidang perlindungan pekerja/buruh apabila terjadi kecelakaan kerja.

2. Aspek Praktis

Secara praktis agar memberikan sumbangan pemikiran di bidang hukum serta dapat memberikan gambaran yang jelas tentang perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu apabila terjadi kecelakaan kerja.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jika ditinjau dari tujuan penelitian, tipe penelitian hukum dibagi atas dua jenis, yakni penelitian hukum normatif dan penelitian hukum sosiologis atau

empiris.¹⁷ Penelitian hukum normatif adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan putaka atau data sekunder belaka, oleh karena itu disebut juga sebagai “penelitian kepustakaan”.¹⁸ Penelitian hukum normatif mencakup penelitian terhadap azas-azas hukum; penelitian terhadap sistematika hukum; penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum; penelitian sejarah hukum; dan penelitian perbandingan hukum.¹⁹

Penelitian hukum empiris disebutkan sebagai penelitian “hukum indoktriner” atau “penelitian hukum sosiologis” dan dapat juga disebut dengan “penelitian lapangan”.²⁰ Penelitian lapangan atau empiris ini bertitik tolak pada “data primer atau lapangan”. Maksud dari data primer atau lapangan adalah data yang langsung didapat dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan.²¹ Penelitian hukum empiris atau sosiologis dapat direalisasikan pada penelitian terhadap efektivitas hukum yang sedang berlaku atau penelitian terhadap identifikasi hukum.²²

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian empiris, dimana penelitian ini bertitik tolak pada data primer atau data lapangan, data lapangan yakni data yang berasal dari masyarakat dalam hal ini pekerja sebagai objek penelitian dan.

¹⁷Lihat Materi Pendidikan Latihan dan Kemahiran Hukum (PLKH), *Penulisan Ilmiah Bidang Hukum*, hal Nomor XX (Revisi) Pebruari 2013, Dalam Tulisan Usmawadi, hlm. 47.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3, Jakarta: UI Press, 1986, hlm. 51. Lihat juga Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Cetakan ke-3, Jakarta: Radjawali Pers, 1990, hlm. 14-32.

²⁰ Usmawadi., *Op cit.*, hlm. 250.

²¹ Usmawadi., *Op cit.*

²² *Ibid.*

Penelitian hukum empiris atau sosiologis dapat direalisasikan pada penelitian terhadap efektifitas hukum yang sedang berlaku atau penelitian terhadap identifikasi hukum.²³

2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian hukum dikenal dua jenis metode pendekatan, pendekatan dalam penelitian normatif dan pendekatan dalam penelitian empiris. Pada penelitian normatif, pada umumnya terdiri dari pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), yakni karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian; pendekatan konsep (*conceptual approach*); pendekatan perbandingan (*comparative approach*); dan pendekatan historis (*historical approach*).²⁴

Sedangkan pada penelitian empiris, metode pendekatan yang digunakan terdiri dari pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif.²⁵ Pendekatan kuantitatif pada dasarnya berarti, penyorotan terhadap masalah serta usaha pemecahannya, yang dilakukan dengan upaya-upaya yang banyak didasarkan pada pengukuran yang memecahkan objek penelitian kedalam unsur-unsur tertentu.²⁶ Sedangkan pendekatan kualitatif merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data

²³ *Ibid.*

²⁴ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung : CV. Pustaka Setia, 2008, hlm. 95.

²⁵ Soerjono Soekanto., hlm. 52.

²⁶ *Ibid.*

deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan, dan perilaku nyata.²⁷

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan, dan perilaku nyata sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini. Karena yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan (perusahaan) dan terhadap masyarakat (pekerja).

3.Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada ;

- a. PT. Industri Karet Deli
- b. PT.United Rope
- c. Dinas Tenaga Kerja Kota Medan
- d. SPSI Kota Medan
- e. Jamsostek Kota Medan

4.Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian sebagai sebuah informasi,²⁸ dalam hal ini dengan cara melakukan wawancara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan kepada ;

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Soerjono Sockanto dan Sri Marmudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali pers, Jakarta, 1990, hlm. 52.

1. Pimpinan / staff yang ditunjuk oleh PT. Industri Karet Deli
2. Pimpinan / staff yang ditunjuk oleh PT. United Rope
3. orang Pekerja PKWT pada PT. Industri Karet Deli dan PT. United Rope
4. Dinas Tenaga Kerja Kota Medan
5. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Medan
6. Jamsostek Kota Medan

Sedangkan data sekunder adalah data yang didapat atau dihimpun melalui studi kepustakaan dengan cara mengkaji bahan-bahan hukum yang terdiri dari :

- a. **bahan hukum primer**, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang ada meliputi ;
 1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
 2. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
 3. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
 5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
 6. Permenakertrans, No. 100/Men/VI/2004 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu.
- b. **bahan hukum sekunder**, yaitu karya-karya ilmiah dan hasil-hasil penelitian ilmiah yang berkaitan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, majalah-majalah, dokumen-dokumen lain yang berkaitan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum empiris atau sosiologis dapat digunakan dua teknik dalam pengumpulan data. Pertama teknik pengumpulan data dengan penelitian lapangan, melalui:²⁹

1. Kuestioner

Kuestioner (metode angket), adalah kumpulan pertanyaan yang dibuat secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan yang akan disebarakan atau diserahkan kepada para sampel atau responden untuk diisi.³⁰

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Dimana dalam wawancara ada 2 pihak, yakni interviewer (pewawancara) atau yang mencari informasi yang mengajukan pertanyaan, meminta penjelasan dan menggali keterangan-keterangan yang lebih mendalam dan interviewee (yang diwawancarai) atau pemberi informasi yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh interviewer.³¹

c. Observasi (pengamatan)

Observasi (pengamatan) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan peneliti.³²

²⁹Usmawadi, Op cit., hlm. 250.

³⁰*Ibid.*, hlm. 269.

³¹*Ibid.*, hlm. 270.

³²*Ibid.*, hlm. 274.

Kedua, teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan membaca dan mempelajari informasi-informasi dari literatur-literatur, peraturan-peraturan, karya ilmiah, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.³³

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan, kuesioner, dan wawancara. Melalui penelitian kepustakaan, peneliti mengumpulkan data-data dengan membaca dan mempelajari informasi-informasi dari literatur-literatur, peraturan-peraturan, karya ilmiah, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Melalui kuesioner, peneliti membuat sekumpulan pertanyaan yang dibuat secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan yang akan disebarakan atau diserahkan kepada para sampel atau responden yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini untuk diisi. Dan melalui wawancara, peneliti akan melakukan wawancara terhadap pihak pengusaha, pihak pemerintah dan para pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

6. Analisis data

Analisis data adalah kegiatan menganalisis data-data yang telah diolah. Bentuk analisis data tergantung dengan jenis data, yaitu apakah secara kualitatif atau kuantitatif.³⁴ Analisa secara kuantitatif digunakan apabila data yang diperoleh

³³ Soerjono Soekanto, *Op cit.*, hlm. 62.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 278.

kebanyakan bersifat pengukuran. Sebaliknya jika analisa yang digunakan adalah secara kualitatif jika datanya berupa keterangan dan bahan-bahan tertulis.³⁵

Metode analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis kualitatif secara deskriptif. Metode ini pada dasarnya berarti penyorotan terhadap masalah serta usaha pemecahannya yang dilakukan, untuk kemudian ditarik suatu generalisasi yang seluas mungkin ruang lingkungannya.³⁶ Atau dalam artian data sekunder dan informasi sebagai penunjang merupakan data primer tersebut diuraikan secara sistematis dalam bentuk kata-kata untuk menarik kesimpulan yang menggambarkan jawaban permasalahan.

7. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian skripsi ini menggunakan logika berfikir deduktif, dengan cara melakukan pembahasan pada suatu keadaan yang berlaku umum pada fenomena tertentu dan konkrit yang dihadapi. Proses yang terjadi dalam deduksi adalah konkretisasi karena hal-hal yang dirumuskan secara umum tetap dalam keadaan khusus. Aturan-aturan hukum yang bersifat umum dijabarkan (dikonkritisasi) dalam wujud peraturan hukum yang konkrit, sehingga dapat ditafsirkan dan dapat diperoleh kesimpulan dari permasalahan-permasalahan yang ada dalam skripsi ini.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*, hlm. 32.



DAFTAR PUSTAKA

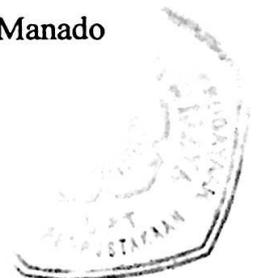
BUKU

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung. 2003.
- _____, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung. 2009.
- Abdul Rachmad, Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta. 1999.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta. 2009.
- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik*, PT. Sofmedia, Medan. 2011.
- Amin Widjaja, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, Jakarta. 2008.
- Anizar, *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*, Graha Ilmu, Yogyakarta. 2009.
- Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, CV. Pustaka Setia, Bandung. 2008.
- F.X Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta. 2005.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor. 2011.
- Iftida Yasar, *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*, PT. Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta. 2009.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Cet. XI. Jakarta. 1995.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta. 2000.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Bekasi. 2008.

- Moh. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. 2004.
- Sendjum Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta. 1995.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3, UI Press, Jakarta. 1986.
- Soerjono Soekanto dan Sri Marmudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 1990.
- Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, Jakarta. 1997.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta. 1998.
- Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Grafika, Jakarta. 1989.
- Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial (Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan)*, Sinar Grafika, Jakarta. 2010.
- Usmawadi, *Materi Pendidikan Latihan dan Kemahiran Hukum (PLKH)*, Penulisan Ilmiah Bidang Hukum, hal Nomor XX (Revisi) Pebruari 2013
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta. 2012.
- Zainal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2004.

MAJALAH DAN SURAT KABAR

- Harry Ganda Asi, *Perjanjian Waktu Tertentu*, dalam kolom Opini Sinar Harapan;
- Sonhaji, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007);
- Vide Koran Tribun Manado, No 350/Tahun IV, (Manado: Penerbit PT. Manado Media Grafika, 25 Januari 2013);



PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945

KUHPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

Permenaker No. Per- 01/Men/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007 tentang Perubahan Kelima Atas Perubahan Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150/Men/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Transmigrasi No. Kep-100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

INTERNET

Chandra K., *Kontrak Kerja Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan*, dalam <http://www.jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/kontrakkerja-dan-tenaga-kerja.htm>

<http://www.potalhr.com/majalah/edisisebelumnya/strategi/1id321.html>

<http://www.tempo.com, Sistem/Outsourcing/Melenceng/Dari/Tujuan>

<http://kuliahhukumonline.blogspot.com/2012/05/dinamika-perkembangan-hukum.html>