

Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Trisno R. Hadis
Universitas Tompotika Luwuk Banggai
Pos-el: trisnorhadis@gmail.com

DOI: 10.32884/ideas.v%vi%i.267

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaturan dan perlindungan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian adalah *library research* (penelitian kepustakaan). Jenis dan sumber data yaitu data primer dan sekunder. Analisis dilakukan secara kualitatif normative. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan atas pekerjaan merupakan hal yang mutlak dilaksanakan sebagaimana telah diamanahkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Secara substansi perlindungan hukum bukan hanya menguntungkan bagi para pekerja dan perusahaan, namun juga untuk pemerintah. Perlindungan itu hendaknya dilakukan dari setiap level pekerja, diantaranya pekerja waktu tertentu sebab hak dan kewajiban dari pekerja esensinya adalah sama. Oleh karena itu, dibutuhkan edukasi yang kuat bukan hanya pada pekerja namun juga pihak pemberi kerja sebagai upaya preventif. Namun, bila terjadi pelanggaran, maka dibutuhkan komitmen yang kuat untuk melakukan tindakan represif dalam konteks penegakan hukum untuk perlindungan pekerja.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja waktu tertentu

Pendahuluan

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Abdul Khakim, 2003: 28). Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja, dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja. Sedangkan kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah; golongan yang mengurus rumah tangga; golongan lain-lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dan sebagainya.

Mengenai pekerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 1 memberikan pengertian ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Manusia membutuhkan pekerjaan agar dapat mempertahankan kehidupannya. Pekerjaan tersebut kemudian menghasilkan upah untuk kelangsungan hidupnya. UUDNRI Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, lahirlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk memproteksi pekerja. Walaupun saat ini dalam perkembangannya undang-undang tersebut telah beberapa kali diajukan pengujian materiil (*judicial review*) di Mahkamah Konstitusi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan huruf d dikemukakan:

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

Berdasarkan hal tersebut, dapat dimaknai bahwa pengaturan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan atas perlindungan hukum terhadap harkat dan martabat manusia sebagai tenaga kerja. Manusia tidak dimaknai sebagai bagian dari faktor produksi kerja sebagaimana modal usaha, tanah, mesin, dan lainnya. Namun, manusia sebagai pekerja merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang memiliki harkat dan martabat untuk dilindungi dalam pekerjaan dan mendapatkan penghidupan yang berkemanusiaan.

Perlindungan secara hukum terhadap pekerja merupakan wujud perlindungan terhadap hak asasi manusia. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:

1. perlindungan hukum preventif yakni bentuk perlindungan hukum yang memberi kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;
2. perlindungan hukum represif yakni bentuk perlindungan hukum yang lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

Secara konseptual, perlindungan hukum yang diberikan bagi rakyat Indonesia merupakan implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapatkan perlindungan dari hukum. Oleh karena itu, terdapat banyak macam perlindungan hukum, salah satunya adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Operasionalisasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam konteks itu harus dilaksanakan secara ideal dan konseptual sebagai upaya perlindungan normatif bagi pekerja. Dalam melakukan pekerjaan, pekerja terikat oleh hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja yang dalam hubungan hukum tersebut disebut sebagai perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut merupakan dasar adanya hubungan kerja, sebagaimana Pasal 56 ayat 2 yakni sebagai berikut.

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu

R. Subekti (2005: 1) mengemukakan tentang perjanjian kerja sebagai berikut.

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUH Perdata Pasal 1313 berbunyi:

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya. Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah sebagai berikut.

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu ialah suatu perjanjian yang 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah;
- b. Perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain;
- c. Perjanjian pemborongan kerja ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain. Pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga peborongan.

Dalam KUH Perdata mengenai Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa: perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan tersebut menjadi dasar bagi adanya hubungan kerja sementara waktu atau yang biasa disebut sebagai pekerja kontrak atau *outsourcing*. Realitanya, pekerja waktu tertentu menyisakan beragam potensi masalah yakni menyangkut wujud perlindungan hukum terhadap pekerja tersebut. Model pekerja kontrak atau *outsourcing* tidak memberikan jaminan kepastian hukum bagi pekerja terutama kelangsungan pekerjaan dan pendapatan serta kehidupan di hari tua.

Pekerja untuk waktu tertentu didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Pekerja waktu tertentu yang pekerjaannya sering disebut karyawan kontrak dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja jika terjadi PHK karyawan. Semua ketentuan yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan diatur berdasarkan isi perjanjian kerja. Isi perjanjian itu bisa saja mengabaikan ketentuan-ketentuan yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan sepanjang perusahaan dan karyawan menyepakatinya. Suatu PKWT wajib dibuat secara tertulis. Hal ini berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dapat dibuat secara lisan – PKWT yang dibuat secara lisan dapat dianggap sebagai PKWTT. Selain tertulis, PKWT juga wajib didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan terkait di wilayahnya masing-masing (Dinas Ketenagakerjaan).

Metode

Jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif atau *library research* (penelitian kepustakaan) yaitu suatu penelitian dengan menggunakan pendekatan kepustakaan, dengan melihat pendapat para pakar hukum, asas-asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang terkait. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Jenis dan sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif normatif yakni analisis yang didasarkan pada metode kualitatif, yakni melalui penafsiran secara kualitatif terhadap data yang terkumpul, baik data primer maupun data sekunder. Analisis kualitatif yang bersifat deskriptif analitis ini dalam kegiatan analisisnya bertitik dari analisis yuridis normatif. Hal tersebut dilakukan karena penelitian ini berdasarkan peraturan perundang-undangan sebagai norma hukum positif yang menjadi dasar dari hukum ketenagakerjaan dan juga kaitannya dengan pekerja waktu tertentu.

Hasil dan Pembahasan

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 28D ayat (2) UUDNRI menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pasal tersebut menunjukkan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan setelah mendapatkan pekerjaan berhak untuk terus bekerja. Artinya, tidak diputuskan hubungan kerjanya pada waktu mendatang setelah ia mendapatkan pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan yang prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja. Selain itu, pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Diatur dua jenis pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT diatur dalam Pasal 56 s.d. Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja ini didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian jenis ini dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia yang ditulis dengan huruf latin.

Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam perjanjian ini yaitu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan ditulis dengan menggunakan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Jika perjanjian kerja ini dibuat secara tidak tertulis atau tertulis tetapi menggunakan huruf arab, maka perjanjian dinyatakan batal demi hukum. Perjanjian kerja ini juga tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum (Libertus Jehani, 2006:8). Berikut ini diuraikan perjanjian kerja berdasarkan pasal 56, 57, 58, 59.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka perjanjian kerja yang berlaku adalah yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Secara teoritis Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam (Asikin, 2002: 76).

1. Perlindungan secara ekonomis yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja di luar kehendaknya;
2. Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
3. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu (Asikin, 2002:77) sebagai berikut.

1. Norma keselamatan kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan;
2. Norma kesehatan kerja dan *higiene* kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja;
3. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja;
4. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Selain perlindungan terhadap pekerjanya, terdapat jenis perlindungan lain, yaitu (Abdul R Budiono, 2011: 32).

1. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Program Jamsostek pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang menurut Pasal 1 ayat (1) Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan

berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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. Program Jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977;

2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan. Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
3. Perlindungan upah. Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup dalam membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu, memang majikan wajib membayar upah itu. Pengupahan merupakan aspek penting dari perlindungan pekerja/buruh sebagaimana ditegaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka disimpulkan bahwa pengaturan terhadap pekerja waktu tertentu atau *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 56 ayat (1) dan ayat (2) yang mengatur bahwa perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja dengan tindak waktu tertentu, perjanjian kerja dengan waktu tertentu harus didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pada dasarnya perlindungan hukum terhadap PKWT adalah juga perlindungan hukum terhadap pekerja, namun khususnya PKWT menjadi bagian pilihan bagi pengusaha untuk

mempekerjakan pekerja. Hal itu oleh pekerja dianggap berada pada posisi yang lemah dikarenakan kedudukan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan pemberi kerja tidak ada hubungan hukum secara langsung,

Daftar Pustaka

- Asikin, (2002). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Budiono, Abdul R. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks:
- Damanik, Sehat. (2006). *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing.
- Husni, Lalu. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus. (2006). *Hak-Hak Pekerja Bila di-PHK*. Jakarta: Visimedia.
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Poerwardarminta, WJS. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prints, Darwan. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rusli, Hardijan. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soepomo, Iman. (1972). *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*. Jakarta: Jambatan.
- Soepomo, Iman. (1987). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti, R. (2005). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Yurikosari, Andari. (2012). *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 Tentang Pekerja Outsourcing, Quo Vadis Bagi Para Pihak dalam Hubungan Kerja*. Jakarta: Sekar Trisakti (Serikat Karyawan Trisakti).