

# Jurnal Legisla

Volume 12 Nomor 1 Tahun 2022

Program Studi Hukum Fakultas Hukum dan Sosial

Universitas Sunan Giri Surabaya, Sidoarjo

## PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA KONTRAK BERDASARKAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR: 7/PUU-XII/2014

Rachmat Ihya'

Universitas Sunan Giri Surabaya

[rahmatihya@unsuri.ac.id](mailto:rahmatihya@unsuri.ac.id)

### Abstract

In human life, there are needs of life that cannot be avoided, which is to fulfill no other event except trying, either by entrepreneurship or by working with the status of a worker (laborer). Workers want a harmonious, comfortable work environment and meet a sense of justice without discrimination with the fulfillment of their rights, including the welfare of workers, but employers have a mindset of creating efficiency in all fields including the costs that must be incurred by employers. From this arose various per,origins between employers and workers, especially contract workers. This research uses normative methods with a normative juridical approach, a statutory approach as the main legal material and other materials related to research research results In accordance with the provisions of the Manpower Law that the term worker / contract laborer or Certain Time Work Agreement (PKWT) or Certain Time Work Agreement (PKWT) outsourcing, when working and bound by an employment agreement with employers are all entitled to legal protection that equal, at least equivalent to the rights of protection of workers Of Indefinite Time Work Agreement (PKWTT), both protection of working time, protection of overtime work, protection of rest and leave time, protection of work agreements, protection of wages, protection of decent living needs, protection of minimum wages, protection of holiday allowances, and protection of welfare stipulated through work regulations and collective labor agreements (PKB).

*Keywords : Juridical review, Protection, Contract Labor*

Submit	Approve	Publish
20 Desember 2021	10 Januari 2022	27 Januari 2022

## PENDAHULUAN.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan sehingga harus diatur sedemikian rupa agar dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Persoalan yang paling mendasar dan menjadi impian bagi pekerja adalah terciptanya suasana kerja yang harmonis, dinamis, demokratis, dan berkeadilan. Namun amatlah disayangkan hal tersebut masih jauh dari harapan pekerja. Pengusaha dan pekerja mempunyai cara pandang yang berbeda dalam menyikapi hubungan kerja yang harmonis, dinamis, demokratis dan berkeadilan.

Bagi pengusaha yang terpenting adalah terciptanya efisiensi di segala bidang termasuk biaya tenaga kerja (Labours Cost) atau yang dikenal dalam

hukum ekonominya, bagaimana dengan modal yang sekecil-kecilnya bisa mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi pekerja bagaimana kesejahteraan pekerja dapat terjamin melalui kenaikan gaji, insentif, bonus dan lain sebagainya tanpa memperhatikan kondisi perusahaan.

Cara pandang tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang tentunya para pekerja selalu berada pada pihak yang lemah. Dalam rangka mengatur ide menciptakan hubungan kerja yang baik ini diperlukan seperangkat aturan perundang-undangan. Untuk itu pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat pada 25 Maret 2003 dengan resmi mengundang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun telah diundangkan harus diakui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum menjamin akan terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam menjalankan hubungan industrial, namun adanya pengaturan tersebut selain menjamin hak dan kewajiban, juga menjamin kepastian hukum ternyata juga membawa kekhawatiran di kalangan pengusaha.

Akibat dari saling khawatir sering muncul rasa tidak percaya dan timbulah berbagai permasalahan, salah satunya masalah yang timbul adalah pelanggaran atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dilapangan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini lebih di kenal dengan sistem kontrak. Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 56-60, selain itu diatur juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam kedua aturan ini disebutkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama tiga tahun,

pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya bisa di perpanjang selama satu tahun dan jika menyimpang dari ketentuan ini “demi hukum” Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang berarti karyawan tetap.

Ketentuan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) nyatanya banyak dilanggar oleh pengusaha dan menginginkan semua jenis pekerjaan dapat dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sebatas jenis pekerjaan yang disebutkan diatas dan perpanjangannya juga tidak ada batasannya. Sementara pekerja ingin kepastian dengan pembatasan masa kontrak dan secepatnya diangkat menjadi karyawan tetap. Jika semua pekerja dilakukan sistem kontrak permasalahan bagi perusahaan akan muncul dengan sendirinya karena sulit mendapatkan pekerja yang memiliki loyalitas tinggi, yang bisa mengabdikan diri sepanjang hidupnya untuk perusahaan.

Walaupun ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini belum diubah dan masih berlaku, kenyataannya pengusaha sudah lebih dahulu melanggar ketentuan ini. Hampir semua pengusaha yang mempekerjakan banyak pekerja menggunakan sistem kontrak untuk pekerjaan yang tetap, yang tidak tergantung dengan musim, cuaca, tak ada batas waktu, dan tidak berhubungan dengan produk baru. Sebagai contoh hampir semua perusahaan ritel nasional menggunakan sistem kontrak untuk pramuniaga, kasir dan pekerjaan lainnya. Jelas-jelas ini melanggar aturan dan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan munculah permasalahan tentang adanya kepastian hukum bagi status karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berkaitan uraian latar belakang masalah di atas jika dilihat dari aspek hukum maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah, yaitu : (1) Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (Kontrak) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta akibat hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 terhadap status Pekerja Waktu Tertentu (Kontrak).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian normative dengan pendekatan undang-undang sebagai bahan hukum utama dan dan berbagai literatur serta sumber dari media online sebagai bahan hukum sekunder, yang di kaitkan dengan permasalahan penelitian serta pembahasan penelitian yang di dekripsikan melalui hasil penelitian. tipe penelitian yang di gunakan adalah normative yuridis pertimbangan bahwa titik tolak penelitian analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang membuka peluang terjadinya pelanggaran oleh pengusaha terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Perlindungan Hukum Pekerja Waktu Tertentu (Kontrak) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan karyawan tetap/permanen atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Pekerja kontrak biasa disebut juga dengan istilah pekerja dengan ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan jenisnya pekerja kontrak atau pekerja dengan ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat digolongkan sebagai berikut :

Jenis-Jenis Pekerja/Buruh Dengan Ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Pyaman Simanjutak dalam Khairani, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sebagai berikut:

“Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif lebih pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya

Sesuai dengan namanya perjanjian dibuat waktu yang terbatas masa berlakunya. Perjanjian harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Syarat untuk dibuat perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu;
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak untuk pekerjaan yang dalam masa percobaan.

Jika perjanjian kerja dibuat tidak dengan syarat tersebut maka perjanjian tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Menurut Pasal 57 perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran diantara keduanya, maka yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Berdasarkan ketentuan Pasal 57 dapat diketahui ada kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian kerja, apakah berupa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun demikian apakah sesungguhnya para pihak bebas untuk memilih dalam menentukan jenis perjanjian yang mereka buat, hal ini menjadi pertanyaan ketika membaca ketentuan dalam pasal-pasal berikutnya dapat ditemukan bahwa ternyata ada ketentuan dan keadaan-keadaan tertentu yang mensyaratkan untuk membuat suatu hubungan kerja dilakukan secara permanen maupun berjangka waktu.

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sebagaimana ditentukan di dalam pasal 59 ayat (1) huruf a-d, ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, 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.

Keberadaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sama halnya dengan keberadaan outsourcing, masih menjadi kontroversi dikalangan ahli ketenagakerjaan/perburuhan. Ketidakjelasan paradigma yang digunakan oleh pembuat undang-undang dalam merumuskan tentang apa dan bagaimana outsourcing, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi penyebab utama. Jika dikaji secara keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu yang populer dengan istilah pekerja kontrak adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu. Oleh karena dalam hubungan kerja ini jenis pekerjaan dan jangka waktu pekerjaan memang telah ditentukan secara khusus dalam Undang-Undang

Selain itu dalam penjelasan pasal 59 ayat (2) disebutkan bahwa suatu pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat tetap (pekerjaan yang bersifat terus menerus), tidak terputus-putus, tidak dibatasi oleh waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dapat masuk dalam kategori pekerja musiman apabila tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu sehingga dapat menjadi objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Ketentuan dalam pasal 59 ayat (1) dan (2) ini akan menjadi kabur apabila dikaitkan dengan pasal 56 ayat (2) yang menentukan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas:

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.<sup>1</sup>

Sementara di dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat beberapa penggolongan jenis-jenis pekerja/buruh yang dapat dimasukkan sebagai pekerja/buruh dengan ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pekerja Ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Untuk Pekerjaan Yang Sekali Selesai /sementara Sifat Penyelesaiannya Paling Lama 3 (Tiga) Tahun.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai pelaksanaan dari Pasal 59 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja/buruh yang bekerja dapat dimasukkan ke dalam ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena sifat pekerjaan yang dikerjakannya sekali selesai atau bersifat sementara dan batas maksimal pekerjaannya maksimal adalah 3 (tiga) tahun.

2) Pekerja Dengan Ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Musiman

Sebagaimana ditentukan di dalam pasal 59 ayat (1) huruf c, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juncto Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/IV/2004 tentang

---

<sup>1</sup>*ibid*, hal. 249-251.

Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 4, Pasal 5, dan Pasal 6 menyebutkan bahwa pekerja/buruh yang kerjanya tidak menentu berdasarkan kondisi cuaca atau musim dapat dilaksanakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

3) Pekerja Dengan Ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Perjanjian Kerja Harian atau Lepas diatur dalam pasal (1) Pasal 10 ayat (1), Pasal 10 ayat (2), Pasal 10 ayat (3), Pasal 11, Pasal 12 ayat (1), Pasal 12 ayat (2)

“ Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

### **Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt)**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak dikenal adanya perjanjian kerja outsourcing, melainkan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Tetapi untuk memudahkan dalam penulisan dan secara praktis maka dipakai perjanjian kerja outsourcing. Sebagaimana disebutkan diawal bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 64 maka dikenal dua macam perjanjian kerja outsourcing, yakni pertama outsourcing tentang pekerjaan sesuai dengan Pasal 65 dan kedua outsourcing tentang pekerja sesuai dengan Pasal 66.

Menurut Pasal 65 ayat (1) disebutkan bahwa pada dasarnya konsep perjanjian kerja yang terdapat pada Pasal 50 sampai Pasal 63 sudah cukup bagus konstruksi hukumnya untuk menentukan bagaimana hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Oleh karena itu, sebaiknya perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima pekerjaan mengikuti pola perjanjian kerja yang terdapat pada Pasal 50 sampai Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak diperlukan lagi ketentuan Pasal 65, Pasal 66.

Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan. Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh setiap orang apakah dia sebagai buruh, karyawan, pegawai negeri dan orang yang melakukan pekerjaan untuk diri sendiri. Dalam kajian ini yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan perdata, yang mempunyai ciri khas hubungan yang di sub-ordinat, tidak termasuk dalam hal ini hubungan kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri dalam Dinas Publik.

Secara umum hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan antara pengusaha dengan para pekerja/buruh ini terjadi karena perjanjian. dalam ruang lingkup hukum

perburuhan dikenal ada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta perjanjian perburuhan/PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang tidak terlepas dari persyaratan sahnya perjanjian pada umumnya. Pengusaha dalam menjalankan usaha sangat tergantung dan membutuhkan pekerja agar usahanya dapat berjalan dengan baik dan mendatangkan keuntungan. Pada sisi lain, pekerja dalam kehidupannya tentu menginginkan kesejahteraan dan memiliki kebutuhan yang beranekaraga untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut pekerja dituntut untuk bekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Dari hubungan antara pengusaha dan pekerja ini tentunya akan menimbulkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Pemenuhan segala prestasi ini yang akan menimbulkan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja. Terjadinya perselisihan antara pengusaha dan pekerja adalah salah satu bentuk disharmonisasi. Hal yang terpenting sekarang adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih. Jenis Hubungan Kerja : dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja :

- a) Hubungan kerja sektor formal
- b) Hubungan kerja informal

Namun secara yuridis hanya ada hubungan kerja secara formal, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja secara lisan maupun perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUHPerdara, jika diimplementasikan berisi 4 (empat) hal, sebagai berikut :

- 1) Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Oleh karena itu, hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing.

Sesungguhnya hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau secara lisan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan,

syarat-syarat kerja dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak. Pada prinsipnya hubungan kerja terjadi jika sudah ada kesepakatan di antara para pihak yakni pekerja dan pemberi pekerjaan. Walau pada kenyataannya “kesepakatan” yang dimaksud tidak pernah ada, karena sesungguhnya pekerja sepakat untuk melakukan pekerjaan karena keterpaksaan ekonomi.

Para pihak yang terikat dalam hubungan kerja mempunyai hak dan kewajiban yang timbal balik yang tersirat dari apa yang dimuat dalam suatu perjanjian. Oleh karena itu, apa yang menjadi kewajiban bagi para pekerja/buruh merupakan hak bagi pemberi kerja, apa yang menjadi hak pekerja/buruh merupakan kewajiban bagi pemberi kerja. Pada dasarnya pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) maupun outsourcing tidak ada bedanya dengan pekerja lainnya yang mempunyai hak sesuai dengan ketentuan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang waktu kerja, kerja lembur, waktu istirahat, dan waktu cuti yang secara tidak langsung merupakan bentuk implementasi perlindungan bagi pekerja/buruh yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Waktu kerja bagi pekerja/buruh adalah 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu atau 8 (delapan) jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam satu minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu. Namun, ketentuan waktu kerja di atas tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu, seperti sektor energi dan sumber daya mineral.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 234 Tahun 2003 Tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah tertentu memiliki pengaturan sendiri. Hal ini disebabkan karena kondisi geografis an jenis produk yang dihasilkan tidak dapat memenuhi pola yang disyaratkan Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan pola jam kerja, otomatis memenuhi pola perhitungan waktu kerja, waktu lembur, waktu istirahat, dan cuti. Daerah kerja di ruang lingkup ini biasanya adalah daerah terpencil atau daerah lepas pantai.

Pengecualian waktu kerja juga berlaku untuk pekerja perempuan. Pasalnya secara biologis perempuan mempunyai anatomi tubuh yang berbeda dengan laki-laki. Hal ini menyebabkan beberapa siklus alamiah yang dialami perempuan tidak terjadi pada laki-laki. Karena itu, waktu kerja perempuan juga ada pengecualian-pengecualian. Hak perempuan yang berbeda dengan laki-laki bukan berarti ada upaya diskriminasi, tetapi lebih cenderung mengarah pada perlakuan yang manusiawi sesuai dengan kodrat manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

Berikut ini waktu kerja pekerja/buruh perempuan yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1) Perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan syarat yang diatur dalam perjanjian kerja;

2) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan/atau satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;

3) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami kegugurankandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan;

4) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama masa waktu kerja.

5) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi kecuali ada kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

### 1. Perlindungan Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja sebagai berikut :

1) Waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam per satu dalam satu minggu

2) Waktu kerja yang melebihi 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam per satu minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu;

3) Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Melakukan kerja lembur diperlukan syarat-syarat seperti, ada perintah tertulis dari pengusaha, ada persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, ada daftar pelaksanaan kerja yang memuat nama pekerja dan lamanya waktu kerja lembur, serta waktu kerja lembur pada hari kerja maksimal tiga jam dalam satu hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu.

Jika lembur dilakukan lebih dari tiga jam dalam satu hari, pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman yang mengandung sekurangnya 1.400 kalori serta makanan dan minuman tersebut tidak boleh diganti dengan uang, membayar upah lembur yang telah dikerjakan pekerja/buruh, serta memberi waktu istirahat yang cukup bagi pekerja yang lembur.

Perhitungan upah lembur harus mengikuti tata cara berikut :

1) Perhitungan upah lembur harus didasarkan pada upah bulanan;

2) Cara penghitungan upah satu jam adalah 1/173 kali upah sebulan. Angka 1/173 merupakan angka pasti berdasarkan Keputusan menteri Tenaga Kerja Nomor 102 tahun 2004.

### 2. Perlindungan Waktu Istirahat Dan Cuti

Waktu istirahat dan cuti diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Waktu istirahat dan cuti adalah waktu kerja sebagai berikut :

- 1) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari dalam lima hari kerja dalam satu minggu;
- 3) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.

### 3. Perlindungan Perjanjian Kerja

Sebenarnya, hal yang paling penting diperhatikan oleh pekerja ataupun pengusaha adalah perjanjian kerja. Perusahaan umumnya sudah memiliki klausul/pasal-pasal dalam perjanjian kerja serta menanyakan hal-hal yang kurang jelas. Hal ini sangat penting agar terdapat persamaan penafsiran mengenai bunyi dari pasal-pasal tersebut.

Pengusaha yang sudah menyiapkan draft perjanjian kerja, sepatutnya merujuk pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan keputusan Menteri Tenaga Kerja agar aturan-aturan yang dibuat perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagaimanapun, dalam membuat perjanjian kerja berlaku adagium/asas yang berbunyi "lex superior derogate legi inferiori", yang berarti peraturan yang lebih tinggi mengalahkan peraturan yang dibawahnya (yang lebih rendah) jika terjadi konflik.

### 4. Perlindungan Pengupahan

Bagi pekerja, upah adalah alasan utama bekerja. Bahkan, bagi beberapa pekerja/buruh, upah adalah satu-satunya alasan bekerja. Bagi sebagian besar pekerja/buruh, upah digunakan untuk menanggung kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Sampai saat ini masih sering terjadi perselisihan mengenai upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Ada dua istilah yang populer dalam kaitannya dengan pengupahan, yaitu Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Upah Minimum Regional/Upah Minimum Provinsi (UMR/UMP). Pengusaha lebih memilih menggunakan UMR untuk menentukan upah pekerja/buruh, karena selain lebih menguntungkan, pemberian upah sedikit di atas Upah Minimum Regional (UMR) dibenarkan oleh Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Di pihak lain, para pekerja merasa bahwa nilai Upah Minimum Regional (UMR) terlalu kecil, sehingga pekerja/buruh harus bekerja lebih keras lagi agar dapat hidup secara layak.

Dalam Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sendiri disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh pengasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya kebutuhan pekerja/buruh harus dapat terpenuhi sesuai dengan standart nilai kemanusiaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Namun pada pasal lain dalam undang-undang

yang sama, disebutkan bahwa upah minimum diarahkan untuk mencapaiKebutuhan Hidup Layak (KHL). Artinya, pemerintah merestui pengusaha untuk memberikan upah berdasarkan upah minimum, walaupun upah minimum tidak sesuai dibawah standart Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Dua pasal yang berbeda dari undang-undang yang sama inilah yang akhirnya digunakan pekerja/buruh dan pengusaha untuk saling menyerang.

#### 5. Perlindungan Kebutuhan Hidup Layak

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan standart kebutuhan selama satu bulan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik, non fisik, maupun sosial. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) inilah yang dijadikan dasar dalam penetapan upah minimum. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) terdiri dari 60 komponen yang terbagi menjadi tujuh kelompok, yaitu makanan dan minimum sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, serta rekreasi dan tabungan (KEPMENAKER No.13 Tahun 2012). Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) diperoleh melalui survei harga yang dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh ketua dewan pengupahan provinsi dan/atau kabupaten kota. Pada tataran teoritis nilai upah minimum (UM) diarahkan agar meningkat, sehingga nilai upah minimum bisa menyamai nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

#### 6. Perlindungan Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah minimum menjadi patokan bagi pengusaha dalam memberikan gaji. Penentuan upah minimum didasarkan pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan. Jika upah lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam kaitannya dengan pengupahan, sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Perjanjian Kerja (PK), peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus diatur secara jelas mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsioanal, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitingan pajak penghasilan.

Adam Smith, peletak dasar ekonomi modern, menyatakan bahwa perbedaan upah dari tiap-tiap pekerjaan tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan, kinerja

tenaga kerja, tanggung jawab dari pekerjaan, dan tingkat resiko dari pekerjaan (Belcher and Atchison, 1987). Semetara itu, dalam Undang-Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa pengusaha dapat menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

#### 7. Perlindungan Kesejahteraan

Kesejahteraan yang didapat pekerja/buruh ada 2 (dua) macam, yaitu :

1) Profit : keuntungan berupa materi/kesejahteraan yang dibayarkan secara langsung;

2) Benefit/kesejahteraan : kemanfaatan berupa non materi.

Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah baik di dalam, naupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Tujuan kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan menyediakan alasan bagi pekerja untuk bergabung dan tetap menjadi anggota perusahaan. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja jamsosotek).

Jamsosotek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

#### **Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/Puu-Xii/2014 Terhadap Status Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw)**

Harus diakui kehadiran Mahkamah Konstitusi dengan judicial activism yang cukup rasional, tampaknya telah memberi sumbangan bagi konstruksi bangunan sistem ketatanegaraan dan hukum di Indonesia. Dengan adanya Mahkamah Konstitusi, semua undang-undang yang dinilai bertentangan dengan konstitusi dapat di-judicial review untuk dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 atau inkonstitusional sehingga tidak berkekuatan hukum mengikat.

Mahfud MD., mengakui bahwa Mahkamah Konstitusi telah tampil sebagai lembaga negara yang independen dan cukup produktif mengeluarkan putusan-putusan yang sangat mendukung bagi kehidupan ketatanegaraan yang demokratis. Kehadiran Mahkamah Konstitusi dengan putusan-putusannya telah memberikan pencerahan baru yang amat berharga dalam kehidupan ketatanegaraan. Selain menjaga konstitusi agar dilaksanakan secara bertanggung jawab, juga untuk mewujudkan check and balance dalam menegakkan supremasi hukum dan kehidupan demokrasi yang lebih memihak pada kepentingan publik. Meskipun demikian harus diakui pula bahwa tidak sedikit putusan-putusan Mahkamah Konstitusi menimbulkan

kontroversi dan polemik berkepanjangan. ditengah masyarakat terkait problem implementasinya yang justru secara faktual telah menguras segenap energi untuk menyelesaikannya.

#### **A. Latar Belakang Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014**

Terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 diawali karena adanya permohonan dari para pemohon, berjumlah 8 (delapan) orang pemohon yang terdiri dari 5 (lima) orang pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang merasa hak konstitusionalnya dirugikan atas adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan 3 (tiga) orang dari perwakilan organisasi Serikat Pekerja (masing-masing adalah ketua umum dari sebuah federasi serikat pekerja/buruh) yang mewakili para pemohon untuk mengajukan permohonan uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Mahkamah Konstitusi tertanggal 8 Januari 2014 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada tanggal 8 Januari 2014 berdasarkan akta penerimaan berkas permohonan Nomor 25/PAN.MK/2014 dan dicatat dalam buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 7/PUU-XII/2014 pada tanggal 22 Januari 2014 yang telah diperbaiki dan diterima di Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 24 Februari 2014.

Sementara yang dimohonkan oleh para pemohon pada saat itu ialah obyek permohonan pengujian muatan materi ketentuan sepanjang frasa “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Para pemohon menganggap frasa “demi hukum” pada pasal-pasal tersebut tidak memberikan jaminan hukum, perlindungan hukum dan kepastian hukum terhadap status hubungan kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT), meskipun telah terjadi penyimpangan dan pelanggaran penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau yang dikenal dengan istilah kontrak, yang dilakukan oleh Perusahaan Pemberi Kerja maupun Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, serta sudah adanya Nota Pengawasan yang diterbitkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada perusahaan terkait.

Meskipun sudah adanya Nota Pengawasan terhadap perusahaan terkait yang dimaksud, tetap saja tidak memberikan kepastian hukum dikarenakan perusahaan terkait tidak ada yang menjalankan Nota Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tersebut karena tidak mempunyai kekuatan paksa (eksekutorial).

Dengan adanya alasan tersebut secara garis besar akhirnya Mahkamah Konstitusi menganalisa materi dari permohonan para pemohon serta mempertimbangkannya yang pada akhirnya dalam amar putusannya mengabulkan permohonan para pemohon dan menyatakan frasa “demi hukum” Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi merupakan suatu peristiwa hukum dimana terjadi proses persidangan karena adanya sengketa yang dimohonkan untuk diputus. Tatkala

putusan-putusan tersebut diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum, saat itu tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh dan pada saat itu pula awal mula adanya akibat hukum. Akibat hukum yang timbul akibat adanya putusan Mahkamah Konstitusi itu mulai dihitung dengan merujuk pada ketentuan Pasal 47 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa "*Putusan Mahkamah Konstitusi memperoleh kekuatan hukum tetap, setelah diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum*". Meski putusan Mahkamah Konstitusi dalam menguji undang-undang membawa akibat hukum tertentu, tetapi ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi telah menyatakan bahwa "*Undang-Undang yang diuji oleh Mahkamah Konstitusi tetap berlaku sebelum ada putusan yang menyatakan bahwa undang-undang tersebut bertentangan dengan UUD 1945*".

Sesuai dengan kewenangannya sebagai pengadilan tingkat pertama dan terakhir dengan keputusannya yang bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945, berdasarkan kewenangan tersebut, Pasal 56 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi mengatur tiga jenis amar putusan, yaitu :

- a. Putusan tidak dapat diterima;
- b. Permohonan dikabulkan; dan
- c. Permohonan ditolak

Setiap amar putusan tersebut tentunya dapat menimbulkan akibat hukum bagi para pihak. Jika permohonan pengujian undang-undang dikabulkan oleh Mahkamah Konstitusi, tindak lanjut sebagai konsekuensinya, peraturan berupa undang-undang itu akan diubah sebagian, ataupun keseluruhannya, oleh pihak pembuat undang-undang. Jika Mahkamah Konstitusi menolak permohonan pengujian undang-undang, siapapun tidak boleh mengajukan permohonan pengujian undang-undang, baik segi pembuatannya maupun segi materi muatannya (substansi materinya) dari undang-undang yang sama, yang pernah diuji dan diputus oleh Mahkamah Konstitusi tersebut. Jika permohonan tidak dapat diterima, masih terbuka kemungkinan bagi pihak lain untuk mengajukan permohonan pengujian yang sama. Pihak lain yang dimaksud adalah orang, kelompok, atau badan hukum (*natuurlijke persoon dan rechtspersoon*) yang dinilai memenuhi persyaratan legal standing sebagai pemohon serta mampu menunjukkan kerugian konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi dan Yurisprudensi.

Sebagai konsekuensi dari putusan Mahkamah Konstitusi yang mengabulkan permohonan, sejak putusan itu dibacakan, ada norma hukum konstitusi atau ketentuan dari sebagian peraturan perundang-undangan yang dibatalkan secara keseluruhan karena dianggap bertentangan dengan UUD. Menurut Maruararr, meskipun hakim konstitusi bukan pembuat undang-undang, pembatalan suatu undang-undang dengan menyatakan tidak mempunyai kekuatan mengikat secara hukum karena bertentangan dengan UUD tidak mengubah hukum karena bertentangan dengan UUD telah mengubah hukum yang berlaku atau undang-undang yang diperlakukan.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Maruararr Siahaan, Hukum Acara Konstitusi Republik Indonesia, Jakarta, Konstitusi Pers, 2005, hal. 193.

Menurut Malik dalam Bachtiar, akibat hukum dari putusan Mahkamah Konstitusi yang final dan mengikat secara normatif dapat dibagi atas dua bagian, yaitu akibat hukum dalam makna positif dan akibat hukum dalam makna negatif. Dalam makna positif terdapat dua akibat:

1. Putusan Mahkamah Konstitusi mendorong terjadinya proses politik. Suatu undang-undang yang dinyatakan bertentangan dengan UUD, telah mendorong terjadinya proses politik di parlemen untuk mengubah undang-undang tersebut.

2. Putusan Mahkamah Konstitusi mengakhiri sebuah sengketa hukum. Dengan adanya pengajuan perkara yang diminta untuk diputus Mahkamah Konstitusi, berdasarkan karakteristik putusannya yang bersifat final dan mengikat, telah mengakhiri suatu sengketa hukum.

Terdapat 3 (tiga) akibat hukum dalam makna negatif:

1. Putusan Mahkamah Konstitusi dapat membatalkan sebuah undang-undang hasil produk politik, yang dihasilkan melalui undang-undang hasil produk politik, yang dihasilkan melalui mekanisme politik di parlemen yang notabene dipilih oleh konstitusi, 9 hakim konstitusi berhak membatalkan suatu produk politik yang bertentangan dengan UUD sebagai norma hukum dasar tertinggi;

2. Putusan Mahkamah Konstitusi dapat mengabaikan rasa keadilan bagi pihak yang dirugikan dengan adanya putusan tersebut yang menutup ruang baginya untuk melakukan upaya hukum dalam rangka mewujudkan rasa keadilan hukumnya. Bagi pihak-pihak yang tidak diuntungkan, secara teknis yuridis hanya bisa menerima fakta empirik ini sesuai bunyi putusan

3. Dalam perspektif kedepan putusan Mahkamah Konstitusi menurut Malik, dapat membawa pembusukan hukum dari dalam hukum itu sendiri.<sup>3</sup> Pembusukan hukum terkait dengan lemahnya penegakan hukum. Jika putusan tidak dilaksanakan karena tidak mempunyai kekuatan memaksa, justru dapat menurunkan kewibawaan hukum lembaga itu, yang tidak dapat menutup kemungkinan membuat masyarakat tidak menjadi tertib dan berujung pada kondisi kacau balau (*chaos*). Bagi Laica, tanpa kepastian hukum orang tidak tahu apa yang harus dibuatnya dan akhirnya timbul keresahan dalam masyarakat.<sup>4</sup>

Sesuai penjelasan tersebut diatas, dengan kewenangannya untuk menguji materi terhadap suatu undang-undang, maka berkaitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah beberapa kali pengajuan gugatan untuk dilakukan pengujian secara materil ke Mahkamah Konstitusi<sup>5</sup> karena dinilai melanggar hak konstitusional warga negara dan/atau bertentangan dengan norma konstitusi.<sup>6</sup> Berkaitan dengan materi pengujian frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

---

<sup>3</sup>Bachtiar, *Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian UU Terhadap UUD*, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2015, hal. 167.

<sup>4</sup>M. Laica Marzuki, *Berjalan-Jalan Di Rumah Hukum: Pikiran-Pikiran Lepas Prof. Dr. H.M. Laica Marzuki, S.H.*, Konstitusi Pers, Jakarta, 2005, hal. 84.

<sup>5</sup>Khairani, *Op.Cit.*, hal. 207.

<sup>6</sup>*Ibid*, hal. 208.

akhirnyapertimbangan hukum dari Mahkamah Konstitusi atas Pokok Permohonan Pemohon terhadap pasal-pasal tersebut.

Adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan alasan :

1. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang melakukan pemeriksaan terhadap tindak penyimpangan/pelanggaran norma Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak mengandung unsur pidana, dan menerbitkan nota pemeriksaan serta nota penetapan tertulis yang memerintahkan kepada pengusaha/majikan untuk melaksanakan ketentuan norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pembentuk Undang-Undang hanya mengatur sepanjang tata cara penyelesaian penyimpangan norma yang mengandung unsur tindak pidana ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi tidak mengatur mengenai tata cara pelaksanaan (eksekusi) atas penetapan tertulis dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak dimintakan pemeriksaan ke Pengadilan Tata Usaha Negara dan juga tidak dijalankan secara sukarela oleh pengusaha/majikan. Sehingga terdapat kekosongan hukum.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai sanksi yang dapat diberikan kepada majikan/pengusaha apabila mereka belum atau tidak menjalankan norma dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meskipun kepadanya telah diberikan nota pemeriksaan atau nota penetapan tertulis oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

4. Ketentuan sepanjang frasa “demi hukum” pada Pasal 59 ayat (7) , Pasal 65 ayat (8), dan pasal 66 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur akibat hukum atas tidak terpenuhinya syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang kewenangan untuk menyatakannya merupakan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui hasil pemeriksaan serta penetapan tertulis yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

5. Apabila penetapan tertulis tersebut tidak dipatuhi/dijalankan oleh pengusaha/majikan maka untuk memberikan pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum status hubungan kerja pekerja/buruh, serta untuk tetap menjaga hubungan industrial yang kondusif, dan agar penerbitan penetapan tertulis dimaksud tidak menjadi sia-sia maka seharusnya pelaksanaan penetapan tertulis tersebut dapat dimintakan pelaksanaannya ke Pengadilan Negeri melalui Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>7</sup>

Berdasarkan Pokok Permohonan tersebut akhirnya Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan para pemohon yang dalam amar putusannya, menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para pemohon;
  - 1.1. Frasa “demi hukum” dalam pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

---

<sup>7</sup>Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014, hal. 49.

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai:

“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

1.2.Frasa “demi hukum” dalam pasal 65 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai :

“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- a) Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
- b) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

1.3.Frasa “demi hukum” dalam pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai:

“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

1.4. Frasa “demi hukum” dalam pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai :

“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- a) Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
- b) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

1.5.Frasa “demi hukum” dalam pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai:

*“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*

- a) Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding, dan
- b) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan *perundang-undangan*”.

1.6.Frasa “demi hukum” dalam pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai :

*“Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:*

1. *Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan*
2. *Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.*

2. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.<sup>8</sup>

Berdasarkan amar putusan tersebut, maka akan mempunyai akibat hukum tersendiri bagi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), serta memberikan jaminan hukum untuk mendapatkan pengakuan status hubungan kerja dari perusahaan pemberi kerja, sehingga timbul perlindungan dan kepastian hukum yang mana merupakan hak konstitusional dari pemohon maupun pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

### **Implementasi Putusan Terhadap Pekerja/Buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Untuk mewujudkan dan mengimplementasikan suatu putusan yang telah diputus apabila ditinjau dari kekuatan hukum, putusan Mahkamah Konstitusi sejak selesai diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum mempunyai tiga macam kekuatan berikut :

#### **a. Kekuatan Mengikat**

Berdasarkan Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi bersifat final dalam pengujian undsng-undang. Selanjutnya, dinyatakan pula dalam Pasal 47 Undang-Undang Mahkamah Konstitusi bahwa putusan Mahkamah Konstitusi memperoleh kekuatan hukum tetap sejak selesai diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum. Artinya sejak putusan diucapkan putusan Mahkamah Konstitusi bersifat *final and binding* sehingga tidak ada upaya hukum lagi untuk meninjau dan/atau memperbaiki putusan tersebut. Dalam peradilan Mahkamah Konstitusi tidak mengenal istilah ataupun upaya hukum sehingga sifat final putusannya menjadi karakteristik dari peradilan Mahkamah Konstitusi. Berbeda dengan putusan peradilan biasa, putusan Mahkamah Konstitusi memiliki kekuatan mengikat “*erga omnes*”, artinya dapat berlaku bagi siapa saja tidak hanya bagi para pihak

---

<sup>8</sup>*Ibid*, hal. 52-55.

yang bersengketa. Putusan Mahkamah Konstitusi berlaku sebagai hukum yang mengikat semua dalam komunitas Indonesia. Para pihak harus menerima apapun bunyi putusan Mahkamah Konstitusi. Bagi pihak-pihak yang tidak diuntungkan, secara teknis yuridis hanya bisa menerima fakta empirik ini sesuai dengan ketentuan hukum penyelesaian permohonan pengujian undang-undang melalui Mahkamah Konstitusi.

#### b. Kekuatan Pembuktian

Putusan Mahkamah Konstitusi yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dapat digunakan sebagai alat bukti dengan kekuatan pasti secara positif bahwa apa yang diputus oleh hakim dianggap benar. Pembuktian sebaliknya tidak diperkenankan.<sup>9</sup> Menurut W. Riawan Tjandra dalam Bachtiar menyatakan bahwa Kekuatan pembuktian Putusan Mahkamah Konstitusi itu sejajar dengan akta otentik sehingga selalu diakui kebenarannya sepanjang telah berkekuatan hukum tetap.<sup>10</sup>

Ditentukan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa “*materi muatan, ayat, pasal, san/atau bagian dalam undang-undang yang telah diuji, tidak dapat dimohonkan pengujian kembali*”. Berarti Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap undang-undang yang pernah dimohonkan untuk diuji, baik materi muatan, ayat, pasal, maupun bagian dalam undang-undang tersebut tidak dapat dimohonkan kembali untuk diuji. Meskipun demikian, menurut Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi memberikan pengecualian yaitu jika materi muatan dalam UUD 1945 yang dijadikan dasar pengujian berbeda. Adapun putusan Mahkamah Konstitusi terhadap undang-undang yang pernah diuji dapat digunakan sebagai bukti karena sesuai dengan ketentuan pasal tersebut, Mahkamah Konstitusi secara yuridis dilarang memutus perkara permohonan yang sebelumnya telah diputus.

Adapun terhadap bukti-bukti yang diajukan dan terungkap di dalam persidangan Mahkamah Konstitusi, ternyata bukti tersebut merupakan bukti hasil manipulasi atau bukti palsu yang dibuktikan melalui suatu putusan Pengadilan Negeri (PN), menurut Nurudin Hadi, putusan itu tidak dapat membatalkan putusan Mahkamah Konstitusi. Bahkan putusan Pengadilan Negeri tidak bisa dijadikan novum untuk menganulir dan sekaligus untuk menggugurkan putusan Mahkamah Konstitusi, mengingat tidak ada mekanisme Peninjauan Kembali (PK) terhadap putusan Mahkamah Konstitusi.<sup>11</sup>

#### c. Kekuatan Eksekutorial

Putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap pada umumnya dapat dijalankan sehingga dapat dijalankan sehingga dapat disebut sebagai telah memiliki kekuatan eksekutorial. Putusan yang memiliki kekuatan eksekutorial adalah putusan yang menetapkan secara tegas hak dan hak hukumnya untuk kemudian direalisasikan melalui eksekusi oleh alat negara.<sup>12</sup> Oleh karena itu, putusan Mahkamah Konstitusi tidak cukup hanya mengikat, tetapi juga harus dapat dilaksanakan. Menurut ketentuan Pasal 57 ayat (3) Undang-Undang Mahkamah Konstitusi, kekuatan eksekutorial putusan Mahkamah Konstitusi dianggap telah terwujud dalam bentuk

---

<sup>9</sup>Maruararr Siahaan, *Op.Cit.*, hal. 209.

<sup>10</sup>Bachtiar, *Op.Cit.*, hal. 161.

<sup>11</sup>Nurudin Hadi, *Wewenang Mahkamah Konstitusi: Pelaksanaan Wewenang MK dalam Menyelesaikan Sengketa Hasil Pemilu*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2007, hal 126-127.

<sup>12</sup>M. Nasir, *Hukum Acara Perdata*, Djembatan, Jakarta, 2003, hal. 194.

pengumuman yang termuat dalam berita negara dalam jangka waktu paling lama 30 hari sejak putusan itu diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum.<sup>13</sup>

Berdasarkan kekuatan hukum dan sifatnya, agar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014 dapat diimplementasikan oleh para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang merasa hak konstitusionalnya dilanggar, maka perlu memperhatikan ketentuan pada amar putusannya, yaitu dimana frasa “demi hukum” pada pasal-pasal yang diujikan yaitu dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak berlaku, serta mengenai perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), atau perubahan status pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dan pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, sepanjang tidak dimaknai “pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan ke Pengadilan Negeri setempat” dengan syarat :

- 1) Telah dilakukan perundingan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan tetapi gagal atau salah satu pihak menolak;
- 2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bentuknya berupa nota pemeriksaan.

Maksud dari syarat tersebut diatas adalah, pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk menentukan terpenuhinya syarat-syarat perubahan status pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diatur dalam 3 (tiga) pasal yang telah diajukan tersebut. Karenanya, pegawai pengawas ketenagakerjaan berwenang pula mengeluarkan nota pemeriksaan dan/atau penetapan tertulis terkait hal tersebut.

Penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkrit, individual, dan final yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum seperti diatur Pasal 1 angka 9 UU No. 51 Tahun 2009 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara. Karena itu, penetapan tertulis pegawai pengawas ketenagakerjaan itu harus dianggap benar sebelum dibuktikan sebaliknya dan dibatalkan.

Merujuk putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 96/PUU-XI/2013 frasa “demi hukum” 3 (tiga) pasal yang diajukan merupakan ketentuan perubahan status dengan sendirinya yang harus dilaksanakan pihak-pihak dalam perjanjian perburuhan apabila memenuhi keadaan tertentu dan syarat-syarat tertentu. Perubahan status dimaksud dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Ketentuan syarat-syarat tersebut sebagai jaminan kepastian hukum yang adil bagi para pihak dalam hubungan kerja.

Pertimbangan tersebut selaras dengan keterangan Presiden yang menyatakan frasa ‘demi hukum’ dalam Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan Pasal 66 ayat (4) UU

---

<sup>13</sup>Bachtiar, *Op. Cit.*, hal. 162.

Ketenagakerjaan bersifat langsung dapat dilaksanakan (mempunyai titel eksekutorial) atau berlaku dengan sendirinya.

Pada intinya pemeriksaan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan serta memberi perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja, pengusaha, dan pemberi pekerjaan seperti dijamin Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.<sup>14</sup> Oleh karena itu, sebagai bentuk konkrit dan implementasi setelah berlakunya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/PUU-XII/2014, pekerja dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan, dengan syarat sudah pernah dilakukan perundingan secara bipartitkan tetapi gagal atau salah satu pihak menolak, dan telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang bentuknya berupa nota pemeriksaan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat

## SIMPULAN

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa istilah pekerja/buruh kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) outsourcing, ketika bekerja dan terikat oleh perjanjian kerja dengan pengusaha kesemuanya berhak mendapat perlindungan hukum yang sama, minimal setara dengan hak-hak perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), baik perlindungan waktu kerja, perlindungan kerja lembur, perlindungan waktu istirahat dan cuti, perlindungan perjanjian kerja, perlindungan pengupahan, perlindungan kebutuhan hidup layak, perlindungan Upah Minimum, perlindungan tunjangan hari raya, dan perlindungan kesejahteraan yang ditetapkan melalui peraturan kerja maupun perjanjian kerja bersama (PKB).

Sedangkan akibat hukum adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 7/PUU-XII/2014 atas Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8), dan pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan semakin memberikan kejelasan, kepastian serta Perlindungan hukum, karena dengan dasar putusan tersebut pekerja/buruh kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang semula berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat terimplementasi sesuai dengan bunyi amar putusannya

---

<sup>14</sup><http://m.hukumonline.com/berita/baca/lt5639e16600cf8/penting-peralihan-pekerja-lewat-penetapan-pengadilan>.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- Bachtiar, *Problematika Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Pengujian UU Terhadap UUD*, Raih Asa Sukses, Jakarta, 2015
- Hadi, Nurudin, *Wewenang Mahkamah Konstitusi: Pelaksanaan Wewenang MK dalam Menyelesaikan Sengketa Hasil Pemilu*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2007
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2006
- Ibrahim, Johnny, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-4, Bayu media Publishing, 2008
- Imam Siahputra Tunggal, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Harvarindo, Jakarta, 2007
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing (Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja)*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016
- Mahfud MD, Moh., *Konstitusi Dan Hukum Dalam Kontroversi Isu*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010
- Marzuki, M. Laica, *Berjalan-Jalan Di Rumah Hukum: Pikiran-Pikiran Lepas Prof. Dr. H.M. Laica Marzuki, S.H.*, Konstitusi Pers, Jakarta, 2005
- Mahmud Marzuki, Peter, *Penelitian Hukum*, Fajar Interpratama Offset, Jakarta, 2010
- Nasir, M., *Hukum Acara Perdata*, Djembatan, Jakarta, 2003
- Pitoyo, Whimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit PT Transmedia Pustaka, Jakarta, 2010
- Situmorang, Bani, *Kompendium Hukum Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 2012
- Subekti, *Hukum Perjanjian Cet. XII*, PT. Intermasa, Jakarta, 1990
- Siahaan, Maruararr, *Hukum Acara Konstitusi Republik Indonesia*, Jakarta, Konstitusi Pers, 2005
- Tjandra, Surya, *Hubungan Kerja, (Dalam Makin terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan)*, TURC, Jakarta, 2006
- Salinan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 7/PUU-XII/2014  
<http://m.hukumonline.com/berita/baca/lt5639e16600cf8/penting-peralihan-pekerja-lewat-penetapan-pengadilan>.  
<http://tentang-ilmu-hukum.blogspot.co.id/2012/04/putusan-mahkamah-konstitusi.html?m=1>  
<https://kresno.wordpress.com/2011/01/07/pelanggaran-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dari-sudut-pandang-revisi-uu-no-13-tahun-2003-pelanggaran-buruh-b/>

