

**Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Tidak Tetap Di PT Suzuki Indomobil
Motor Kabupaten Bekasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan**

NASKAH PUBLIKASI



UMY

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA

Unggul & Islami

Disusun Oleh:

Falufi Nabilah Septianida

20150610452

**Fakultas Hukum
Program Studi Ilmu Hukum
Rumpun Ilmu Hukum Administrasi Negara
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Tidak Tetap Di PT Suzuki Indomobil
Motor Kabupaten Bekasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh :

Falufi Nabilah Septianida

20150610452



Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 15 April 2019

Dosen Pembimbing

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA

Unggul & Islami

Bagus Sarnawa, S.H.,M.Hum

NIP 19680821 199303 1 003

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dr. Trisno Raharjo, S.H.,M.Hum

NIK.19710409199702153028

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Falufi Nabilah Septianida

Nim : 20150610452

Program Studi : Ilmu Hukum

Rumpun Ilmu : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Naskah Publikasi



UMY

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT SUZUKI INDOMOBIL MOTOR KABUPATEN BEKASI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 27 April 2019

Yang Menyatakan

Falufi Nabilah Septianida

20150610452

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT
SUZUKI INDOMOBIL MOTOR KABUPATEN BEKASI BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Falufi Nabilah Septianida, Bagus Sarnawa

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

55183

falufinabilahseptianida@gmail.com bagusbanget2000@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini mendeskripsikan dan mengkaji mengenai pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap, dimana perlindungan hukum terhadap pekerja telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai suatu kesempatan yang sama untuk memperoleh suatu pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa ada yang membedakan. Penelitian ini juga mengkaji mengenai mengenai pekerja tidak tetap berdasarkan dengan statusnya sebagai pekerja dengan waktu tertentu yang telah diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk dapat mengetahui mengenai permasalahan mengenai pelanggaran terhadap hak-hak perkerja tidak tetap yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan permasalahan yang terjadi terhadap pekerja tidak tetap yang memiliki kontrak kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu khususnya di Daerah Kabupaten Bekasi, serta untuk mengetahui apa saja hambatan yang diterima oleh pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak bagi pekerja tidak tetap dan pihak pemerintah dalam mengatasi permasalahan yang berkenaan dengan hak-hak pekerja tidak tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan lemahnya sistem hukum di Indonesia dan kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan dapat mengakibatkan banyaknya perusahaan yang melakukan pelanggaran terutama yang berkenaan dengan hak-hak bagi pekerja tidak tetap. Karena permasalahan ini sangat merugikan bagi pihak pekerja tidak tetap, dimana pekerja tidak tetap memiliki beberapa perbedaan hak dengan pekerja tetap, sehingga perusahaan akan dengan mudah melakukan pelanggaran terhadap pekerja tidak tetap terutama daerah Kabupaten Bekasi yang menjadi salah satu Kota Industri tentu banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan dalam bidang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Hukum Ketenagakerjaan, Pekerja Tidak Tetap, Perlindungan Hak.*

I. Pendahuluan

Indonesia sejatinya telah memasuki era globalisasi yang mengharuskan terjadinya suatu perubahan dalam segala bidang, tidak terkecuali dalam bidang ketenagakerjaan.¹ Perkembangan ini dapat dilihat dari dua hal, yang pertama adalah dengan adanya peluang kerja yang terbuka lebar bagi para pencari kerja, dan yang kedua adalah telah semakin ketatnya persaingan yang terjadi pada bursa kerja dalam negeri karena mulai banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Kemudian dari sisi demokrasi dalam bidang ketenagakerjaan telah muncul kesadaran mengenai hak-hak pekerja yang harus dipenuhi tanpa adanya unsur diskriminasi. Sehingga dari hal ini dapat dilihat telah meningkatnya peran campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan. Peran pemerintah dapat terlihat dengan adanya hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang didasarkan oleh hubungan industrial.² Dimana dalam hal ini tidak saja melibatkan pekerja dan pengusaha akan tetapi memperlihatkan posisi pemerintah sebagai pihak ketiga.

Permasalahan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia awalnya terjadi seputar hubungan antara pekerja dan pengusaha, namun dalam perkembangan selanjutnya mulai muncul masalah tentang hubungan kerja dimana terdapat ketidakseimbangan antara pengusaha dan tenaga kerja dalam pemenuhan haknya. Bukan hanya pelanggaran terhadap hak tenaga kerja saja, akan tetapi semakin ketatnya persaingan usaha membuat pengusaha melakukan efisiensi biaya produksi, yang akhirnya berimbas pada tuntutan kerja bagi pekerja dalam bentuk pembatasan kerja sampai pada pemutusan hubungan kerja. Permasalahan mengenai tenaga kerja ini juga tidak hanya melibatkan dua pihak saja akan tetapi dapat melibatkan pihak-pihak lainnya termasuk pemerintah atau badan-badan hukum lainnya.

¹ Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 23

² Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 24

Lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dilihat dari beberapa praktik dalam bidang ketenagakerjaan yang berkenaan dengan pekerja tidak tetap, salah satunya pekerja tidak tetap tidak mempunyai hak atas sejumlah tunjangan, upah yang lebih rendah, bahkan mulai muncul adanya pemutusan hubungan kerja masal. Terlepas dari tujuan suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi, perlindungan terhadap pekerja/buruh juga harus menjadi suatu prioritas. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh pasti akan berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap bertahan dalam menjalankan usahanya, sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh.³

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada pengusaha maka perlu adanya campur tangan dari pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, perlindungan hukum disini bertujuan supaya di dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya suatu keadilan maupun suatu perlindungan terhadap hak asasi manusia bagi pekerja/buruh yang keduanya merupakan tujuan dari suatu perlindungan hukum itu sendiri.⁴

II. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan terhadap hak-hak pekerja tidak tetap di PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana hambatan dalam pemenuhan hak-hak pekerja tidak tetap di PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi?

³ Eggy Sujana, 2005, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*. Renaisan, Jakarta, hlm. 1

⁴ Fithriatus Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Prespektif HAM" Faculty of Law, Universitas Islam Riau, diakses pada 04 Januari 2019 pukul 22.28 WIB

III. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris, pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan menelaah hukum dalam kenyataan atau berdasarkan fakta yang didapat secara obyektif dilapangan baik berupa data, informasi, dan pendapat yang didasarkan pada identifikasi hukum dan efektifitas hukum, yang dapat dilakukan dengan wawancara dengan pihak terkait.⁵

B. Data Penelitian

Dalam penelitian hukum terdapat dua jenis data yang diperlukan, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer pada penelitian ini berupa data langsung yang diperoleh dari tangan pertama yang belum diolah dan belum diuraikan oleh orang lain.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam suatu penelitian hukum merupakan data yang diperoleh dari suatu hasil penelaahan suatu keputusan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut sebagai bahan hukum.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyiapkan pertanyaan, melakukan tanya jawab dengan responden dan narasumber yang

⁵ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Hlm.44.

bertujuan untuk mendapatkan informasi. Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh data primer dan mendapatkan informasi tentang objek yang akan diteliti sehingga data-data yang diperoleh benar-benar akurat.

2. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data yang dilakukan terhadap bahan-bahan hukum yang ada. Baik bahan hukum sekunder, bahan hukum primer maupun bahan hukum tersier atau bahan non hukum. Melihat, membaca, mendengarkan dan media internet sebagai salah satu bahan yang digunakan dalam penelitian terkait dengan pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja tidak tetap.

D. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang akan dijadikan tempat untuk melakukan penelitian adalah di daerah Kabupaten Bekasi.

E. Responden dan Narasumber

Responden:

1. 3 Pekerja Tidak Tetap di PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi

Narasumber:

1. Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten Bekasi atau Pihak yang Mewakilinya (ibu Ernawati, .S.E)
2. Kepala Bagian Hubungan Industrial PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi atau Pihak yang Mewakilinya (bapak Yanuar, .S.H)
3. Kepala Perserikatan Buruh Bagian Otomotif Kabupaten Bekasi atau Pihak yang Mewakilinya (bapak Masja, .S.H)

F. Metode Penentuan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti.⁶ Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diambil secara tertentu yang dapat mewakili dari populasi. Terdapat 2 macam sample yaitu random sampling dan non random sampling. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan cara random sampling terhadap 3 orang pekerja tidak tetap dari berbagai macam jenis latar belakang pekerjaan yang berbeda di PT Suzuki Indomobil Motor.

G. Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan oleh penulis dengan menganalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif, data yang telah diperoleh dari suatu tinjauan kepustakaan akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode dekriptif yang akan berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Analisis ini akan digunakan oleh penulis untuk dapat membandingkan antara data-data yang sebenarnya dengan undang-undang yang telah ada.

Metode deskriptif ini bermaksud untuk membuat deskripsi atau suatu gambaran secara faktual dan sistematis mengenai fakta-fakta yang akan diteliti di PT Suzuki Indomobil Motor tentang bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja waktu tertentu yang dijadikan sebagai salah satu pedoman untuk mengambil kesimpulan yang didasarkan pada data yang diperoleh saat melakukan penelitian.

⁶ Djarwanto, 1994, *Pokok-Pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 420

IV. Hasil Penelitian

A. Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap

1. Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap Berdasarkan Dengan Perundang-Undangan

Perlindungan hukum merupakan salah satu hak bagi pekerja, perlindungan hukum terhadap pekerja ini dimaksudkan untuk dapat menjamin hak-hak dasar bagi pekerja untuk dapat diperlakukan sama tanpa adanya diskriminasi sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Perlindungan hak-hak pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1) Perlindungan Hak Atas Upah

Perlindungan dalam melakukan pembayaran upah bagi pekerja pemerintah telah mengeluarkan kebijakan dalam menentukan batas minimum bagi upah pekerja. Pemerintah menetapkan upah minimum bagi para pekerja disetiap daerah berdasarkan dengan kebutuhan hidup dan berdasarkan dari produktivitas dan pertumbuhan perekonomian disetiap daerah. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai pengertian upah, dimana upah adalah hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang telah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2) Hak Jaminan Sosial Pekerja

Setiap pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan akan menghadapi resiko, maka pekerja memerlukan suatu instrument atau alat yang dapat mengurangi

bahkan mencegah timbulnya resiko dalam melakukan pekerjaan tersebut. Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana setiap pekerja berhak untuk memperoleh suatu jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan ini merupakan salah satu perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial sebagaimana telah diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16, Pasal 31 ayat (1) dan Pasal 41 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial.

3) Hak Atas Keselamatan dan Kesehatan Pekerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan bagi pekerja merupakan salah satu hak dari pekerja yang telah diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan bagi pekerja untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan akibat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

4) Hak Berorganisasi dan Berserikat

Hak pekerja untuk dapat ikut serta dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk memperjuangkan kepentingan dan hak dari pekerja itu sendiri, sehingga hak yang dapat diterima oleh pekerja telah terjamin oleh perusahaan. Hak untuk berorganisasi dan berserikat ini telah diatur dalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penjelasan dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota dari serikat pekerja atau serikat buruh.

2. Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap di PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi

Salah satu tujuan dalam pembangunan sistem ketenagakerjaan adalah dengan cara memberikan perlindungan kepada pekerja, dimana hal tersebut merupakan salah satu wujud untuk memenuhi kesejahteraan bagi pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PT Suzuki Indomobil Motor merupakan suatu perusahaan yang mempekerjakan pekerja tidak tetap, dalam melaksanakan pemenuhan hak-hak bagi pekerja PT Suzuki Indomobil Motor telah memenuhi semua hak-hak bagi pekerja baik yang memiliki status tetap maupun tidak tetap. PT Suzuki Indomobil Motor dalam melakukan pemenuhan hak-hak bagi pekerja didasarkan pada perjanjian kerja bersama (PKB), dimana perjanjian kerja bersama tersebut dibuat dan disepakati bersama oleh pihak perusahaan dan pihak serikat buruh, sehingga aturan-aturan yang terdapat di dalam perjanjian kerja bersama tersebut tidak merugikan bagi kedua belah pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja, karena serikat pekerja tersebut akan mementingkan hak-hak bagi pekerja agar dapat dijamin oleh perusahaan sedangkan pihak perusahaan akan memuat aturan-aturan yang tidak akan merugikan bagi perkembangan produksi perusahaan itu sendiri.

Walaupun dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak bagi pekerja di PT Suzuki Indomobil Motor telah terpenuhi dan telah menjaminkan hak pekerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan berdasarkan oleh undang-undang, tetap harus ada pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha dan pekerja yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak

pekerja tidak tetap agar dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3. Pelanggaran Terhadap Pekerja Tidak Tetap di PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi

Suatu perusahaan dalam melakukan proses produksi membutuhkan tenaga kerja, tenaga kerja pada awal melakukan pekerjaan akan didasarkan oleh suatu perjanjian dengan perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut pembuatan perjanjian sudah pasti dilakukan oleh pekerja dan perusahaan. PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi merupakan salah satu perusahaan yang menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja tidak tetap, dimana berdasarkan hasil penelitian rata-rata pekerjaan yang menggunakan jasa pekerja tidak tetap adalah semua bagian pekerjaan yang terdapat di perusahaan tersebut, asalkan tidak mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap hal tersebut tidak dipermasalahkan. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu sendiri sudah memiliki dasar hukum yang telah mengatur mengenai jangka waktu maupun jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja tidak tetap, namun dalam praktiknya ternyata masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan.

Salah satu masalah yang muncul ialah adanya ketidakpastian hukum, seperti sulitnya upaya dalam melakukan suatu penegakan hukum terhadap pelanggaran aturan hak bagi pekerja tidak tetap yang tidak diimbangi dengan sanksi yang tegas. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah merupakan suatu masalah yang membuat perusahaan dapat melakukan pelanggaran terhadap pekerja tidak tetap. Sehingga hal ini dapat menimbulkan banyak permasalahan yang akan terjadi di suatu perusahaan, seperti adanya permasalahan mengenai kejelasan nasib para pekerja dan jam kerja yang tidak sesuai dan masalah pengupahan.

Pelanggaran yang sering dilakukan oleh suatu perusahaan juga terkait dengan pelanggaran mengenai batas waktu kerja yang telah ditetapkan bagi para pekerja tidak tetap berdasarkan Pasal 59 ayat (1) butir ke 2 (dua) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja tidak tetap, paling lama pekerjaan tersebut dapat diselesaikan selama 3 tahun, namun kenyataannya banyak perusahaan yang tetap mempekerjakan pekerja dengan memperpanjang waktu yang telah ditentukan, tanpa melakukan pengangkatan terhadap para pekerja tidak tetap tersebut.

B. Hambatan Dalam Pemenuhan Hak-Hak Bagi Pekerja Tidak Tetap di Kabupaten Bekasi

1. Hambatan Pemenuhan Hak Pekerja Tidak Tetap di PT Suzuki Indomobil Motor Kabupaten Bekasi

Permasalahan yang sering dialami oleh para pekerja tidak tetap adalah banyak hak-hak belum dipenuhi oleh pihak pengusaha maupun oleh pemerintah yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Seperti hak untuk mendapatkan biaya bantuan yang disediakan oleh perusahaan, mendapatkan upah secara tepat waktu sesuai dengan yang telah diperjanjikan, mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, kematian, kesehatan, penghargaan dan tidak mendapatkan perlakuan diskriminatif.

PT Suzuki Indomobil Motor sebagai salah satu perusahaan yang mempekerjakan pekerja tidak tetap, telah memenuhi semua hak-hak bagi para pekerjanya karena perusahaan tidak membedakan hak antara pekerja tidak tetap dengan pekerja tetap, perbedaan hanya terdapat pada hak yang memang jelas dibedakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PT Suzuki Indomobil

Motor telah memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan upah minimum regional yang sesuai di Kota Bekasi, dan memberikan program jaminan kesehatan untuk para pekerja. Pekerja sendiri tidak mengalami kesulitan dalam memahami mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang menjadi dasar hukum bagi pekerja tidak tetap, dengan terpenuhinya hak-hak pekerja tersebut maka merupakan bentuk terlaksanannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Tidak dapat dipungkiri ternyata masih terdapat beberapa pelanggaran yang berkenaan dengan hak pekerja tidak tetap dimana masih banyaknya pekerja tidak tetap melakukan pekerjaan yang bersifat tetap, dimana seharusnya pekerjaan tersebut hanya dapat dikerjakan oleh pekerja yang telah berstatus sebagai pekerja tetap, karena dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pekerja tidak tetap hanya dapat melakukan pekerjaan dengan jenis, sifat dan kegiatan tertentu.

Permasalahan tidak sesuainya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tidak tetap menjadi hal yang memang sering terjadi di beberapa perusahaan, karena apabila dilihat dari sisi bisnis, perusahaan tidak memiliki jaminan apakah kedepannya omset perusahaan akan mengalami kenaikan atau penurunan, sehingga apabila perusahaan mengangkat langsung pekerja menjadi pekerja tetap untuk melakukan pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tetap, kemudian omset perusahaan mengalami penurunan, maka perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal dan akan mengeluarkan banyak upah bagi pekerja tetap tersebut, hal tersebut akan membuat perusahaan lebih mengalami kerugian

lagi, lalu akan meningkatkan jumlah pengangguran yang ada, dan akan berakhir dengan sektor perindustrian yang tidak stabil.⁷

Selain pelanggaran mengenai sifat pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerja tidak tetap, terdapat juga pelanggaran yang terjadi yaitu pelanggaran terhadap pekerja tidak tetap, dengan membuat perjanjian baru bagi pekerja tidak tetap yang merubah jangka waktu dalam perjanjian kerja sebelumnya, dimana perusahaan telah membuat perjanjian baru bagi para pekerja tidak tetap yang telah melakukan 2 (dua) kali kontrak kerja, dimana perjanjian baru tersebut muncul hanya untuk mengubah mengenai jangka waktu bagi pekerja tidak tetap tersebut tetapi tidak merubah status pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap. Dimana jangka waktu yang telah diperpanjang dalam perjanjian kerja baru tersebut memanfaatkan masa tenggang waktu selama 30 (tiga puluh) hari. Jangka waktu bagi pekerja tidak tetap telah diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selama masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari dipergunakan oleh perusahaan untuk melakukan perpanjangan jangka waktu kerja bagi pekerja tidak tetap sehingga pekerja tetap melakukan pekerjaan diperusahaan. Perjanjian kerja yang mengubah jangka waktu bagi pekerja tidak tetap tersebut disebut sebagai addendum, sehingga bagi pekerja tidak tetap akan kehilangan hak untuk dapat memanfaatkan jangka waktu selama 30 (tiga puluh) hari tersebut untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik lagi.

Setelah perjanjian addendum selama 30 (tiga puluh) hari tersebut berakhir, pekerja tidak tetap memang mendapatkan kontrak baru tetapi dengan pembaruan kerja, dimana seharusnya pekerja mendapatkan perpajakan kerja bukan pembaruan kerja karena pekerja tidak mendapatkan masa tenggang waktu selama

⁷ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Rawinda.S.S Bagian Hubungan Industrial PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Pulogadung, Jakarta Timur 27 Februari 2019

30 (tiga puluh) hari, yang dimaksud perpanjangan adalah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja berakhir tanpa adanya pemutusan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan kerja baru setelah perjanjian telah berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dimana waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mempertimbangkan akan melakukan perpanjangan atau pemutusan hubungan kerja, sedangkan manfaat bagi pekerja tidak tetap sendiri adalah untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih pasti dan menguntungkan bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya, permasalahan kontrak kerja tersebut jelas melanggar peraturan yang berlaku. Bahkan tidak sedikit pekerja tidak tetap yang telah melakukan addendum tetap berakhir dengan pemutusan hubungan kerja.

Addendum sendiri merupakan istilah dalam suatu kontrak kerja yang berarti tambahan klausula atau pasal yang secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok.⁸ Para pihak yang membuat kontrak dapat mengubah syarat-syarat dan norma-norma hukum yang terdapat dalam akta kontrak yang telah mereka buat, karena faktor perkembangan bisnis dimana salah satu pihak merasa kontrak kerja tersebut telah tidak sesuai lagi.

Sehingga apabila suatu perusahaan melakukan addendum terhadap pekerjanya maka hal tersebut merupakan suatu pelanggaran, walaupun perjanjian tersebut disepakati oleh kedua belah pihak, karena apabila perusahaan masih membutuhkan jasa pekerja tidak tetap seharusnya dilakukan pengangkatan terhadap pekerja tersebut, karena apabila dilakukan addendum status pekerja dalam perjanjian kerja tersebut masih menjadi pekerja tidak tetap dan jangka waktu dalam addendum mengambil masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari, dimana waktu tersebut dapat

⁸ Rezkie Prajwalita, Oktober 2016, "Hak Pekerja Pada Addendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Bengkalis Kuda Laut", diakses pada 04 Maret pukul 16.00 WIB

dimanfaatkan bagi pekerja untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih pasti diperusahaan yang lain.

2. Hambatan Pemerintan Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Tidak Tetap di Kabupaten Bekasi

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan hukum bagi para pekerja pasti tidak selalu berjalan dengan baik, dalam perjalanannya pasti terdapat hambatan yang diterima oleh pemerintah. Hambatan-hambatan yang sering diterima oleh pemerintah adalah sebagai berikut:

- a. Dari pengusaha atau perusahaan yang dapat menjadi sebuah penghambat adalah banyaknya perusahaan yang tidak melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja atas perubahan jumlah pekerja/buruh.⁹ permasalahan yang sering terjadi disuatu perusahaan dan banyak perusahaan yang lebih memilih untuk melakukan pelanggaran secara bersama-sama dengan alasan akan terjadinya ketidak seimbang produksi diperusahaan dan akan terjadinya penurunan saham perusahaan.
- b. Dari pekerja/buruh yang dapat menjadi sebuah penghambat adalah masih banyaknya pekerja/buruh yang tidak melaporkan mengenai permasalahan yang terjadi kepada Dinas Tenaga Kerja, mengenai pemenuhan hak yang seharusnya diberikan oleh pihak perusahaan.¹⁰ Karena mayoritas pekerja lebih memilih untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sampai pada tingkat perusahaan saja, karena mereka berfikir apabila menyelesaikan permasalahan melalui jalur hukum akan membutuhkan proses yang rumit dan membutuhkan waktu yang lama untuk dapat memperjuangkan hak-haknya.

⁹ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Ernawati., S.E Bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi 06 Maret 2019.

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Ernawati., S.E Bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi 06 Maret 2019.

c. Dari sistem pengawasan yang dapat menjadi sebuah penghambat adalah masih belum optimalnya peran pengawas dalam melakukan pengawasan terhadap pelanggaran yang terjadi berkaitan dengan tenaga kerja, dengan adanya suatu sistem pengawasan diharapkan dapat menciptakan pelaksanaan terhadap peraturan yang ada agar berkerja sesuai dengan sebagaimana mestinya dan juga diharapkan dengan adanya sistem pengawasan ini dapat meminimalisir pelanggaran-pelanggaran yang sering dilakukan oleh pihak perusahaan. Dari peran pengawas Dinas Tenaga Kerja yang dapat menjadi penghambat adalah kurangnya personil pengawas sehingga dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi belum maksimal, selain itu dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE/918/PPK-SES/IX/2004 tentang Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Masih kurang optimalnya fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu hambatan yang sangat berpengaruh dalam meminimalisir tingkat pelanggaran yang terjadi.¹¹ Menurut ibu Ernawati, hambatan yang dialami oleh Dinas Tenaga kerja Kabupaten Bekasi adalah masih kurangnya personil dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang terdapat di daerah Kabupaten Bekasi, dimana Kabupaten Bekasi merupakan salah satu sektor industri terbesar yang ada diseluruh Kota Bekasi, sehingga apabila melakukan sosialisasi maupun penegakan hukum terhadap suatu permasalahan mengenai ketenagakerjaan membutuhkan waktu yang cukup lama, karena memang banyak keluhan yang terdaftar dan banyak keluhan yang diterima oleh pihak Dinas Tenaga Kerja mengenai hak-hak yang masih diabaikan oleh pihak perusahaan maupun oleh pemerintah.

¹¹ Hasil Wawancara dengan Narasumber: Ernawati., S.E Bagian Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi 06 Maret 2019.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja dan dapat mengoptimalkan fungsi dari bagian pengawasan tersebut, presiden telah mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa Pengawasan menegani ketenagakerjaan adalah suatu kegiatan untuk mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.¹² Selain hambatan yang telah terjadi dalam sistem pengawasan, berdasarkan hasil penelitian hambatan lainnya adalah rendahnya kesadaran dari pihak perusahaan untuk memenuhi hak-hak terhadap pekerja/buruh. Berkaitan dengan sistem bagi pekerja tidak tetap banyak terjadi pelanggaran karena sifat dan jenisnya tidak tetap, sehingga perusahaan dapat dengan mudah melakukan pelanggaran diatas aturan yang masih belum begitu jelas mengenai pekerja tidak tetap, dan hak tersebut akan sangat berdampak dan merugikan bagi pihak pekerja/buruh.

Dari sinilah dapat dilihat pemasalahan yang terjadi dari sisi pemerintah. Dimana pemerintah sebagai pelaksana dari suatu Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat melaksanakan fungsinya karena hukum tidak mengatur mengenai permasalahan addendum dan perubahan status pekerja dari pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap. Apabila terjadi permasalahan tersebut pemerintah hanya dapat memberikan sebatas himbauan supaya perusahaan tersebut tidak melakukan pelanggaran dan tidak melakukan tindakan perubahan sepihak yang dapat merugikan hak bagi para pekerja/buruh. Dimana himbauan yang dilakukan oleh pemerintah tersebut jarang mendapatkan tanggapan positif dari para pengusaha dan perusahaan, sehingga dapat terlihat betapa terpuruknya hak-hak tenagakerja yang ada di Indonesia.

¹² Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

V. Simpulan dan Saran

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dari salah satu Bidang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi dapat disimpulkan bahwa:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja yang memiliki status sebagai pekerja tidak tetap yang pertama adalah pekerja/buruh tersebut harus berani untuk melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja apabila terjadi permasalahan yang terkait dengan hak-hak bagi pekerja tersebut, karena memang masih banyak pekerja/buruh yang merasa hak-haknya dilanggar oleh suatu perusahaan tetapi enggan untuk melaporkan permasalahan tersebut, karena mereka berfikir dapat melaporkan permasalahan yang terjadi kepada Perserikatan Buruh terlebih dahulu dibandingkan dengan melaporkannya kepada pengawas Dinas Tenaga Kerja, para pekerja/buruh juga banyak yang berfikir apabila melaporkan permasalahan ke Dinas Tenaga Kerja akan membutuhkan proses yang lama dan membutuhkan biaya yang cukup besar dalam menyelesaikannya, bahkan mereka berfikir permasalahan yang berkenaan dengan pekerja/buruh tersebut belum tentu dapat diselesaikan apabila dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja, mereka juga sangat memiliki kekhawatiran akan terjadinya pemutusan hubungan yang akan diberikan oleh perusahaan, karena di Kabupaten Bekasi sendiri tingkat pengangguran yang ada masih dapat dikatakan relative banyak, walaupun Bekasi merupakan Kota Industri. Mulai masuknya pekerja asing ke dalam ranah perindustrian yang ada di Kabupaten Bekasi membuat banyak pekerja/buruh lebih memilih untuk menerima permasalahan yang terjadi kepada mereka selama mereka masih dapat bekerja diperusahaan tersebut, kesejahteraan bagi keluarga adalah hal yang paling diutamakan oleh pekerja/buruh sendiri.

2. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pemerintah dalam upaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja adalah banyaknya pihak perusahaan yang melakukan pelanggaran untuk memprioritaskan keuntungan bagi perusahaan saja dan dampaknya ialah banyak hak-hak pekerja yang terabaikan oleh perusahaan. Banyak juga perusahaan yang melakukan pelanggaran dengan mendasarkan pelanggaran tersebut dengan sebuah perjanjian yang dilakukan dengan pihak pekerja dimana pihak pekerja sendiri tidak begitu faham mengenai apa yang telah diperjanjikan dan akan berdampak untuk pekerja/buruh, merka hanya mengetahui keuntungan-keuntungan yang telah ditawarkan oleh perusahaan pada saat membuat suatu perjanjian tanpa menjabarkan dengan jelas akan berdampak seperti apa perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan perusahaan. Sistem pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah juga masih kurang optimal untuk melindungi tenaga kerja, pemerintah mengakui mengenai hal tersebut.

B. Saran

Saran-saran yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Untuk pemerintah diharapkan dapat melakukan suatu revisi terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 agar dapat memuat kekurangan yang ada sehingga dapat disesuaikan dengan permasalahan yang benar-benar terjadi dan dapat mengikuti perkembangan jaman dan menyesuaikan dengan praktiknya. Pasal yang harus dilakukan revisi adalah Pasal 56 ayat (2), Pasal 59 ayat (1 sampai 8) dan Pasal 60 ayat (1 dan 2).
2. Selain melakukan revisi terhadap Undang-Undang pemerintah sebagai penegak hukum juga diharapkan dapat memberikan teguran bagi para pengusaha yang masih melanggar dan mengabaikan hak-hak pekerja/buruh. Dapat dibuatkan sanksi yang berat terhadap perusahaan yang melanggar dan tidak memenuhi hak-hak

pekerja sesuai dengan yang telah tertera di dalam Undang-Undang. Dan bagi para pekerja/buruh harus lebih berani dalam melakukan tindakan atau membuat suatu pelaporan apabila memang hak-hak yang seharusnya diterima tidak diberikan oleh pihak perusahaan, sehingga pelanggaran tersebut dapat ditindak lanjuti melalui jalur hukum.

3. Untuk pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi agar dapat memperbanyak tenaga pengawas yang ada karena kurang optimalnya kerja dari staf pengawas dapat membuat pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan akan terus menerus terjadi dan tidak dapat mengawasi jalannya perlindungan hak bagi pekerja, walaupun telah melakukan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bekasi hal tersebut dirasa belum berdampak besar dalam meminimalisir permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi ke 4, Bandung, PT Citra Aditiya Bakti.
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum UMY.
- Budiman Sinaga, 2005, *Hukum Kontrak dan Penyelesaian Sengketa dari Prespektif Sekertaris*, Raja Grafindo Persada.
- Djarwanto, 1994, *Pokok-Pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi* Yogyakarta.
- Eggy Sujana, 2005, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*. Renaisan, Jakarta.
- Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta, Sinar Grafika.
- Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Djambatan.
- Imam Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* Cetakan Kesembilan, Jakarta, Unipress.
- Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.
- Lih Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak*, Bandung, Mandar Maju.
- Mukhti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Philipus M Hadjon, 1983, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu.
- Soerjonno Soekanto, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tujuan Singkat*, Rajawali, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Zainal Asikin, 2008, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Apri Amalia, Budiman Ginting, Agusmidah, dan Yefrizawati. 2017. "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian". *Universitas Sumatra Utara Law Jurnal*. Volume 5. Nomor 1.
- Bayu Purnama Putra, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana. 2015. "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoharjo)". *Jurnal Administrasi Publik (JAP) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Volume 26. Nomor 1.
- Budiman Ginting. 2017. "Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian". *Universitas Sumatra Utara Law Jurnal*. Volume 5. Nomor 1.
- Fithriatus Shalihah. 2016. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Prespektif HAM". *Jurnal Selat Faculty of Law Universitas Islam Riau*. Volume 4. Nomor 1.
- I Gusti Ngurah Anom. 2015. "Addendum Kontrak Pemborongan Prespektif Hukum Perjanjian di Indonesia". *Jurnal Advokasi Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar*. Volume 5. Nomor 2.
- Leonardo Imanuel Terok. 2015. "Kajian Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak". *Jurnal Hukum Universitas Sam Ratulangi Manado*. Volume 3. Nomor 7.
- Purgito. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Surya Kencana Satu Fakultas Hukum Universitas Pemulang*. Volume 9. Nomor 1.
- Rezkie Prajwalita. 2016. "Hak Pekerja Pada Addendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada PT Bengkalis Kuda Laut". *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Diponegoro*. Volume 3. Nomor 2.
- Rizqa Maulinda, Dahlan, dan M Nur Rasyid. 2016. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja Pada PT Indotruck Utama". *Kunun Jurnal Ilmu Hukum Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*. Volume 18. Nomor 3.
- Muhhamad Wildan. 2017. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum Khaira Ummah Fakultas Hukum Unisusula Semarang*. Volume 12. Nomor 4.
- Unggul Priyadi, .2013. "Pendamping Hukum Hak Pekerja (Usia Produktif) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan". *Jurnal Inovasi dan Kewirausahaan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*. Volume 2. Nomor 2.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial

Peraturan Terkait

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/IV/2004 tentang pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 257 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembentukan dan Pembiinaan Kader Norma Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1982 tentang Perlindungan Upah Peraturan Bupati Bekasi Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

Website

Rycopracosho, *SEJARAH PT SUZUKI INDOMOBIL MOTOR*, 10 Januari 2016, <https://rycopracosho.wordpress.com/2016/01/10/sejarahptsuzukiindomobilmotor/>, diakses pada 03 maret 2019 pukul 21.12 WIB