

## Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Johan Rofi\*, Udin Narsudin\*\*, Zulkarnain Koto\*\*\*

\*Universitas Jayabaya

\*\*Universitas Jayabaya

\*\*\*Universitas Jayabaya

### ARTICLE INFO

*Keywords:*  
*Legal responsibility,*  
*Guarantee Object*

Corresponding Author:  
rofi.john@gmail.com

### ABSTRACT

*Implementation of outsourcing involves 3 (three) parties namely labour providers, labour outsourcing companies, and labour itself. Therefore, the need for a regulation so that the parties involved no one is harmed, especially outsourcing workforce. The problem of this thesis is how the practice of outsourcing agreement for certain time in Bank BRI still causing uncertainty to employees and how the legal implication of its workers' status null and void, pursuant to Article 15 KEP.100/MEN/VI/2004, then the status of employees will be the UTWA (Uncertain Time Working Agreement) or permanent worker for the company of the service user. The results of this study indicate that the Agreement that one of his party has a predominantly dominant position is expected to provide a balanced portion in seeking maximum benefit from the existence of an outsourcing agreement. Rights and obligations show the legal relationship between the company with the workforce, where both parties are jointly bound in the agreement of work in mutual agreement. Unauthorized termination of employment, therefore the contents and terms of the employment agreement between the parties must be made in balance with the agreement of the parties to determine the content, and the terms of the agreement. So that between the rights and obligations between the party become clear and balanced with a balanced portion and has become an agreement for the parties in making the agreement.*

*Pelaksanaan outsourcing melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja, perusahaan pengguna tenaga kerja, dan tenaga kerja. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja outsourcing. Permasalahan adalah bagaimana praktek perjanjian outsourcing untuk waktu tertentu di Bank BRI yang masih menimbulkan ketidakpastian terhadap karyawan dan bagaimana implikasi hukumnya status pekerja tersebut batal demi hukum, sesuai pasal 15 KEP.100/MEN/VI/2004, maka status karyawan akan menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) alias pekerja tetap untuk perusahaan pengguna jasa tenaga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perjanjian yang salah satu pihaknya mempunyai posisi yang dominan sulit diharapkan akan memberikan porsi yang seimbang dalam mencari manfaat yang maksimal dari adanya suatu perjanjian outsourcing. Hak dan kewajiban menunjukkan hubungan hukum antara perusahaan dengan tenaga kerjanya, dimana kedua belah pihak secara bersama-sama terikat dalam perjanjian kerja yang di sepakati bersama. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak hendaknya isi dan ketentuan dalam perjanjian kerja antara para pihak harus di buat seimbang dengan adanya kesepakatan para pihak untuk menentukan isi, dan syarat-syarat dalam perjanjian. Sehingga antara hak dan kewajiban antara para pihak menjadi jelas dan seimbang serta menjadi kesepakatan bagi para pihak dalam membuat perjanjian.*

©2016 NK. All rights reserved.

## PENDAHULUAN

Praktik *outsourcing* (alihdaya) di Indonesia dalam dunia usaha sudah berlangsung lama, namun baru mendapat justifikasi setelah berlakunya Peraturan perundang-undangan nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Istilah *outsourcing* yang diterjemahkan dengan “alih daya”, sebagaimana dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 64,65,66, dengan istilah “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”, tetapi lebih populer disebut *outsourcing* (Khakim, 2007). *Outsourcing* adalah hubungan kerja, dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan pada suatu perusahaan dengan sistem kontrak (Raja Guguk, 2002), dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider) dalam suatu kontrak kerjasama (Greaver dalam Asmirawati, 2011).

Pekerja kontrak yaitu pekerja yang melaksanakan suatu pekerjaan dengan adanya batasan jangka waktu yaitu maksimal 3 tahun yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT). Dalam PKWT adanya masa percobaan bukan merupakan syarat mutlak bagi pekerja kontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-undang Ketenagakerjaan. Selain itu apabila pekerja kontrak mengalami pemutusan hubungan kerja, maka pekerja kontrak akan menerima uang ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Pekerja kontrak yang digunakan oleh perusahaan tidak hanya terdiri dari pekerja laki-laki tetapi juga terdiri dari pekerja perempuan. Hal ini didasari pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menentukan bahwa melakukan pekerjaan merupakan hak dari Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan. Selain itu hal ini diperkuat dalam Pasal 5 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menentukan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Berdasarkan kedua pasal tersebut maka terbuka peluang bagi perempuan untuk menjadi pekerja seperti laki-laki. Selanjutnya, mengenai penggunaan pekerja kontrak yang dikontrak secara langsung oleh perusahaan diatur dalam peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenakertrans No.100/MEN/VI/2004). Selanjutnya mengenai penggunaan pekerja kontrak yang berasal dari penyalur pekerja kontrak (*outsourcing agency*) diatur dalam Pasal 64, Pasal 65

dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Outsourcing* sendiri dapat diartikan sebagai penyaluran atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Sjahputra, 2009).

Penggunaan sistem pekerja kontrak *outsourcing* saat ini semakin meningkat, yang mana hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pertama yaitu semakin berkembang terutama di bidang perekonomian global dan teknologi yang membawa persaingan di dunia usaha menjadi semakin ketat. Faktor kedua yaitu efisiensi biaya, hal ini dikarenakan dengan menggunakan pekerja kontrak *outsourcing* perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membayar pesangon maupun tunjangan. Sehingga biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan bagi pekerja kontrak *outsourcing* lebih rendah dari pekerja tetap. Salah satu perusahaan di bidang jasa perbankan telah menggunakan sistem pekerja kontrak *outsourcing* adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang menggunakan jasa tersebut dengan model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana perjanjian kerja antara karyawan dan vendor dalam mengadakan hubungan kerja dengan waktu dan pekerjaan tertentu. Jika merujuk pasal 56-59 UU Ketenagakerjaan, pembuatan PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Berdasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan waktu tertentu.
- b. Harus ditulis secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia
- c. Tidak ada masa percobaan
- d. Hanya berlaku untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu.
- e. Tidak berlaku untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Hukum perburuhan telah mengatur supaya pengusaha menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pengusaha dan pekerja/buruh, Misalnya, pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja/buruhnya, pengusaha wajib menyediakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh sangat penting dalam suatu perusahaan karena perjanjian kerja merupakan bukti adanya hubungan kerja antara keduanya. Oleh karenanya, pihak pengusaha harus menentukan secara tegas mengenai syarat-syarat dan kondisi kerja kepada pekerja/buruhnya serta tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalkan timbulnya perselisihan hubungan in-

dustrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat adanya perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian kerja. Terjadinya perselisihan hubungan kerja bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Dalam konteks hukum perjanjian dikenal beberapa asas penting yang harus diperhatikan oleh para pihak dalam membuat perjanjian, yaitu asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak, asas kepribadian, asas *facta sunt servanda* dan asas iktikad baik. Menurut Abdulkadir (2000) bahwa asas-asas tersebut merupakan dasar kehendak pihak-pihak dalam mencapai tujuan. Namun demikian, tulisan ini hanya akan difokuskan pada asas kebebasan berkontrak sebagai dasar dalam pembuatan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengalihan jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan (Kartasapoetra, dkk, 1985). Kedudukan yang tidak seimbang ternyata membawa konsekuensi. Pada perjanjian untuk waktu tertentu, kedudukan majikan dan karyawan tidak pernah seimbang. Adakalanya majikan lebih kuat daripada karyawan sehingga karyawan dalam kategori golongan lemah. Sebaliknya apabila karyawan mempunyai dedikasi dan profesional dalam bidangnya maka akan lebih kuat di banding majikan dalam hal pengupahan. Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Jadi, sudah semestinya bila hukum yang mengatur perjanjian untuk waktu tertentu memberikan rasa keadilan kepada para pihak.

Dalam hubungan ini, maka isi atau klausul-klausul perjanjian untuk waktu tertentu antara majikan dengan karyawan tidak dapat didasarkan hanya kepada asas kebebasan berkontrak saja. Menyerahkan perbuatan perjanjian untuk waktu tertentu kepada mekanisme asas kebebasan berkontrak semata-mata, hanya akan menciptakan ketidakseimbangan dan ketidakselarasan hubungan antara majikan dan buruh/karyawan. Kiranya perlu ada pembatasan-pembatasan yang dilakukan negara terhadap asas kebebasan berkontrak. Kebebasan berkontrak adalah refleksi dari perkembangan paham pasar bebas yang dipelopori oleh Adam Smith dengan teori ekonomi klasiknya mendasarkan pemikirannya pada ajaran hukum alam. Hal yang sama menjadi dasar pemikiran Jeremy Bentham yang dikenal dengan Utilitarianism. Bahwa utilitarianism dan teori ekonomi klasik *laissez faire* dianggap saling melengkapi dan sama-sama

menghidupkan pemikiran liberal modernis (Atiyah, 1979).

Perkembangan kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip ini hanya dapat mencapai tujuannya, yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila para pihak memiliki *bargaining power* yang seimbang. Dalam kenyataan hal tersebut sering tidak terjadi demikian sehingga negara menganggap perlu campur tangan untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

Keadaan tersebut di atas bisa berlaku dalam hubungan perjanjian antara majikan dengan buruh yang kemudian menimbulkan hal-hal yang negatif dalam arti pihak yang mempunyai *bargaining position* yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah, dan pihak yang kuat mendapat keuntungan dari tindakannya tersebut. Asas kebebasan berkontrak ini terkandung dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya."

Dengan menekankan pada perkataan semua, maka Pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi tentang apa saja dan diperoleh pula membuat undang-undang sendiri, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Lebih tegasnya para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Di dalam perjanjian kerja ada 4 unsur yang harus dipenuhi yaitu adanya unsur work atau pekerjaan, adanya servis atau pelayanan, adanya unsur time atau waktu tertentu, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Sedangkan perjanjian kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam KUH Perdata yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya. Arti kata sepakat adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian harus setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian

yang diadakan. Perjanjian tersebut dikehendai secara timbal balik

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang harus sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya disebut cakap menurut hukum. Di dalam Pasal 1330 KUH Perdata dijelaskan orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa, mereka yang berada di bawah pengampuan, dan orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.
3. Suatu hal tertentu. Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang diperjanjikan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian, paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut harus sudah ada atau sudah berada atau sudah ada atau berada di tangan si berhutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang.
4. Sebab yang halal. Sebab yang dimaksud dari suatu perjanjian yaitu isi dari perjanjian itu sendiri. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak. Lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Memaknai bahwa yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Ayat 26) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak mengganggu jiwa dan mentalnya
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat

hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- d. Obyek perjanjian harus halal artinya tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Dengan menekankan pada perkataan semua, maka Pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi tentang apa saja dan diperoleh pula membuat undang-undang sendiri, asalkan tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Lebih tegasnya para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki. Misal negara dapat saja mengatur dengan melarang klausul-klausul dalam suatu kontrak yang dapat berakibat buruk atau merugikan kepentingan masyarakat sebab tidak ada kebebasan berkontrak yang mutlak.

Dalam hukum perjanjian memang terdapat adagium yang menyatakan bahwa suatu perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak akan berlaku sebagai "Undang-undang" (Pasal 1338 KUH Perdata). Tetapi yang dimaksud dengan "Undang-undang" disini bukanlah Undang-undang dalam pengertian "Undang-undang" sebagai salah satu jenis Peraturan Perundang-undangan, melainkan dalam pengertian bahwa perjanjian tersebut akan mengikat secara hukum bagi para pihak pembuatnya jika telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian.

Dalam kaitannya dengan ini, Marzuki (2006), menegaskan bahwa ahli hukum tidak harus berpegang kepada adagium itu saja, melainkan juga pada doktrin hukum yang lain bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Tidak dipenuhinya salah satu atau beberapa syarat tersebut akan mengakibatkan perjanjian kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum.

Dapat dibatalkan maksudnya perjanjian kerja tetap ada berlangsung sepanjang para pihak atau wali dari pekerja/buruh - jika pekerja masih di bawah umur 18 tahun - tidak mempersoalkannya. Sedangkan batal demi hukum (null and void) maksudnya suatu perjanjian kerja yang telah dibuat dianggap tidak pernah

ada menurut hukum (Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan).

Asas kebebasan berkontrak diakui oleh KUHPerdakta, sehingga penentuan mengenai klausul-klausul yang dilarang atau yang diwajibkan dituangkan dalam bentuk undang-undang. Namun didasari atau tidak bahwa untuk mengeluarkan undang-undang akan memerlukan waktu yang cukup lama. Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/ perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak. Sebagai contoh kasus yang terjadi di Surabaya antara seorang karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia dengan pihak *Outsourcing* selaku pihak ketiga yang bekerja sama dengan PT. Bank Rakyat Indonesia. Dimana karyawan tersebut di pekerjakan oleh pihak ketiga sebagai karyawan yang bekerja di PT. Bank Rakyat Indonesia, dengan perbaharuan kontrak kerja berkali kali dan statusnya sebagai karyawan *outsourcing* yang ditempatkan di PT. Bank Rakyat Indonesia.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode pendekatan yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif didukung Yuridis Empiris. Berdasarkan pada tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang artinya bahwa hasil penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti (Soerjono dan Sri, 2011). Dengan

penelitian ini diharapkan mendapatkan gambaran tentang asas kebebasan berkontrak yang diterapkan dalam pembuatan perjanjian *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu didalam jasa perbankan. Bahan hukum primer yang penulis gunakan di dalam penulisan ini meliputi Undang- undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam data sekunder antara lain jurnal – jurnal, dan buku yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini. sekumpulan data yang diperoleh melalui study pustaka dengan mencari, mengumpulkan data yang relevan serta membaca buku atau literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Peraturan perundang-undangan, serta dokumen-dokumen resmi yang meliputi perjanjian kerja dengan ketentuan tenaga *outsourcing* yang berhubungan dengan obyek yang akan di teliti. Dan bahan hukum terakhir yang digunakan adalah berupa kamus, ensiklopedia dan artikel, serta beberapa hukum tersier lainnya guna menjelaskan bahan hukum premier dan bahan hukum sekunder.

Dalam menggunakan teknik pengumpulan data yakni studi kepustakaan, studi dokumen dan menggunakan studi lapangan melalui alat wawancara sebagai alat pengumpulan data guna mendapat data primer sehingga mampu untuk mendukung dan menguatkan hukum primer. Analisis data merupakan “proses berkelanjutan yang membutuhkan masukan terus menerus terhadap data informasi, dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian”. Dalam arti, analisis yuridis kualitatif bisa saja melibatkan proses pengumpulan data, interpretasi, dan pelaporan hasil secara serentak dan bersama sama. Data yang di peroleh dari hasil penelitian kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, berdasarkan disiplin ilmu hukum dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan, dikelompokkan, dihubungkan dan dibandingkan dengan ketentuan hukum yang berkaitan dengan jaminan fidusia. Dengan demikian kegiatan analisis ini akan memberikan solusi atas permasalahan dalam penelitian ini baik secara normatif maupun secara faktual dilapangan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### ANALISA PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PEMBUATAN PERJANJIAN *OUTSOURCING*

Pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera dilakukan dalam memenuhi kebutuhan Tenaga Kerja *Outsourcing* Customer Service. Perjanjian yang dilakukan oleh PARA PIHAK adalah merupakan perjanjian yang setara dan seim-

bang, sehingga perjanjian ini tidak boleh dan tidak akan menciptakan hubungan antara pihak pertama dengan pihak kedua dalam perjanjian ini menjadi hubungan atasan dengan bawahan juga hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Tenaga kerja maupun karyawan dari pihak kedua tidak berhak untuk dengan segala cara mengikat pihak pertama baik langsung maupun tidak langsung untuk mengubah, menyimpangi dan / atau menambah ketentuan diluar yang tertulis dan disepakati dalam surat perjanjian.

Pihak Kedua adalah perusahaan berdiri sendiri yang wajib dan bertanggung jawab memenuhi pekerjaan dalam surat perjanjian tersebut. Pihak Kedua selanjutnya menyetujui untuk tidak melakukan segala tindakan yang bertentangan dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh Pihak Pertama. Adanya sistem kerja kontrak dan/ atau *outsourcing* memberikan dampak positif bagi perusahaan antara lain penurunan biaya tenaga kerja, meningkatkan keuntungan perusahaan, meningkatnya kemampuan bersaing untuk perusahaan dan bagi sumber daya manusia sebagai tenaga kerja perusahaan. Sedangkan banyak kalangan buruh atau serikat pekerja yang menilai bahwa adanya sistem kerja kontrak maupun *outsourcing* memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi buruh, berikut ini adalah penjelasannya:

1. Ketidakpastian Jangka Waktu Pekerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan termasuk juga yang berada dalam sistem *outsourcing* jenis pekerjaannya adalah pekerjaan sementara atau buruh hanya akan dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu saja. Ketidakpastian terhadap jangka waktu kerja inilah yang kemudian bagi para buruh menjadi kekhawatiran bilamana sewaktu-waktu diberhentikan dan kembali harus mencari pekerjaan lain.
2. Kurangnya Kesejahteraan dan Perlindungan Kerja Terhadap Kaum Buruh. Ketentuan mengenai upah dan kesejahteraan untuk pekerja kontrak (PKWT) hanyalah sesuai dengan kontrak yang dibuat, di mana perjanjian kontrak yang sering terjadi lebih memposisikan buruh di pihak yang lemah. Oleh sebab itu, terjadi kesenjangan kesejahteraan di mana upah atau tunjangan yang diterima oleh pekerja kontrak biasanya lebih rendah dari pekerja tetap. Di samping itu, banyak pula perusahaan yang tidak mengikutsertakan para pekerja kontrak dan *outsourcing*-nya dalam program jaminan sosial tenaga kerja (BPJS).
3. Tidak Adanya Kompensasi Jika Diberhentikan. Berbeda dengan para karyawan tetap yang berhak memperoleh kompensasi misalnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ketika mereka diberhentikan dari pekerjaan. Hal tersebut kemudian menjadi permasalahan ketika masa kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap sama, namun mendapatkan hak yang berbeda akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
4. Banyaknya Potongan Penghasilan Oleh Perusahaan *Outsourcing*. Dengan perannya sebagai penyalur tenaga kerja kepada perusahaan, pihak *outsourcing* juga tentu ingin mendapatkan keuntungan. Sayangnya, keuntungan tersebut bukan dimintakan kepada perusahaan secara langsung, namun dengan cara menerapkan biaya maupun potongan yang akan dilakukan pada penghasilan pekerja. Akibatnya, penghasilan yang diterima oleh pekerja *outsourcing* pun menjadi semakin rendah pula.
5. Timbulnya Stratifikasi Sosial Pekerja pada Suatu Perusahaan. Biasanya pada suatu perusahaan akan terdapat 3 golongan pekerja, yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing*. Pengelompokkan tersebut umumnya secara tidak langsung membawa efek stratifikasi dan jarak terhadap perilaku sosial di antara kalangan pekerja pada suatu perusahaan.
6. Adanya Diskriminasi Usia dan Status Perkawinan. Adanya sistem kerja kontrak dan *outsourcing* menimbulkan kecenderungan di pihak perusahaan untuk hanya merekrut pekerja-pekerja baru yang berusia muda dan biasanya dengan alasan produktivitas, perusahaan mensyaratkan pada lowongan pekerjaannya hanya untuk yang berusia antara 18 hingga 25 tahun dan berstatus lajang Sedangkan bagi mereka yang telah berusia di atasnya serta telah berkeluarga kemudian menjadi kehilangan kesempatan untuk dapat memperoleh pekerjaan dan memiliki penghasilan.
7. Pekerja Kontrak Sulit untuk Berkarir. Masa kerja kontrak yang terbatas menjadi beban bagi para pekerja kontrak dan *outsourcing*, sehingga mereka jadi sering berpindah-pindah pekerjaan sehingga seringkali masa kerja harus dimulai lagi dari nol. Hal ini tentu saja mengakibatkan peluang karyawan kontrak untuk meningkatkan status dan berkarir menjadi semakin sulit.

Menurut Radbruch tujuan kepastian menempati peringkat yang paling atas di antara tujuan yang lain. Namun, setelah melihat kenyataan bahwa dengan teorinya tersebut, keadilan adalah tujuan hukum yang pertama dan utama, karena hal ini sesuai dengan hakikat atau ontologi hukum itu sendiri. Bahwa hukum dibuat untuk menciptakan ketertiban melalui peraturan yang adil, yakni pengaturan kepentingan-kepentingan yang saling bertentangan dengan seimbang sehingga setiap orang memperoleh sebanyak mungkin apa yang menjadi bagianya. Bahkan dapat dikatakan dalam seluruh sejarah filsafat hukum selalu memberikan tempat yang istimewa kepada keadilan sebagai suatu tujuan hukum. Bagi Radbruch ketiga aspek ini sifatnya relatif, bisa berubah-ubah. Satu waktu bisa menonjolkan keadilan dan mendesak kegunaan dan kepastian hukum ke wilayah tepi. Di waktu lain bisa ditonjolkan kepastian atau kemanfaatan. Hubungan yang sifatnya relatif dan berubah-ubah ini tidak memuaskan. Meuwissen memilih kebebasan sebagai landasan dan cita-cita hukum. Kebebasan yang dimaksud bukan kesewenangan, karena kebebasan tidak berkaitan dengan apa yang kita inginkan. Tetapi berkenaan dengan hal menginginkan apa yang kita inginkan. Dengan kebebasan kita dapat menghubungkan kepastian, keadilan, persamaan dan sebagainya ketimbang mengikuti Radbruch.

#### **IMPLIKASI HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA PT. PRIMA KARYA SARANA KENCANA SEJAHTERA, DENGAN TENAGA OUTSOURCING CUSTOMER SERVICE**

Secara legal formal apapun bentuk kesepakatan yang melanggar peraturan perundang-undangan adalah batal demi hukum. Sekali lagi azas *pacta sunt servanda* itu tdk diberlakukan secara membludak, tetapi ada batasan dalam implementasinya yaitu peraturan perundang-undangan, kesusilaan & ketertiban umum. Dengan membuat PKWT yang tidak sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan, berarti PKWT maupun SKB yang dibuat melanggar dan batal demi hukum. Demikian juga PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja. Adapun hasil temuan berdasarkan kontrak kerja antar para pihak sebagai berikut:

1. Dalam Pasal 2 ayat (4) di sini penulis menemukan ketidaksesuaian dengan Pasal 2 ayat (1) dan (3); secara umum pengertian setara dan seimbang adalah persamaan hak dan kewajiban yang seimbang tanpa membedakan antara bawahan dan atasan.
2. Sedangkan dalam ayat (4) terdapat kata-kata "setiap saat" dan "sewaktu-waktu" hal tersebut menunjukkan bahwa kedudukan PIHAK PERTAMA (PT. Bank Rakyat Indonesia) dominan lebih berkuasa terhadap PIHAK KEDUA (PT. Prima Karya Sarana Kencana Sejahtera), yang menciptakan hubungan antara atasan dan bawahan yang sifatnya mengikat PIHAK KEDUA (PT. Prima Karya Sarana Kencana Sejahtera).
3. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
4. Dalam Pasal 6 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur mengenai Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ayat 1 huruf (a) menyatakan bahwa : PIHAK PERTAMA (PT. PT. Prima Karya Sarana Kencana Sejahtera) berhak mengakhiri PKWT ini sebelum jangka waktu berakhir bilamana: (a) "Hubungan kerjasama antara PIHAK PERTAMA (PT. PT. Prima Karya Sarana Kencana Sejahtera) dengan klien PIHAK PERTAMA (PT. Bank Rakyat Indonesia) telah berakhir dengan cara apapun," (b) "PIHAK PERTAMA (PT. PT. Prima Karya Sarana Kencana Sejahtera) dan atau klien PIHAK PERTAMA (PT. Bank Rakyat Indonesia) menutup usahanya dengan cara apapun." Kedua pernyataan tersebut terkesan tidak menghormati hak-hak dari pihak Tenaga Kerja *Outsourcing* yang bersangkutan, sedangkan kerugian yang timbul dari hal-hal yang ditentukan diatas siapa pula yang bertanggungjawab.
5. Akan tetapi sebaliknya dalam Pasal 6 ayat (2) dinyatakan bahwa ; "Bilamana PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*) mengakhiri PKWT sebelum tanggal berakhirnya PKWT atau berakhirnya PKWT bukan karena ketentuan sebagaimana di maksud dalam Pasal 6 ayat (1) maka ketentuan pengakhiran tersebut akan mengacu pada ketentuan peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku di mana PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*) diwajibkan membayar ganti rugi kepada PIHAK PERTAMA (PT. PT. Prima Karya Sarana Kencana Sejahtera) sebesar upah PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*) sampai batas waktu berakhirnya PKWT". Hal tersebut dapat di simpulkan bahwa jika ada kerugian yang timbul karena berakhirnya PKWT biaya yang timbul tetap dibebankan pada PIHAK KEDUA (Tenaga Kerja *Outsourcing*).

6. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
7. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
8. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud di atas, maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 62 yang menyatakan :

*Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.*

#### SIMPULAN

Ditinjau dari pemahaman asas konsensual yang berintikan sepakat untuk mendapatkan kemanfaatan maksimal secara berimbang maka dapat dikatakan bahwa asas konsensual tidak terpenuhi sepenuhnya dalam pembuatan perjanjian antara PT. Bank Rakyat Indonesia dengan PT. PRIMA KARYA SARANA KENCANA , setidaknya perjanjian tersebut masih jauh dari kehendak pihak yang lemah dalam hal ini adalah Tenaga *outsourcing* yang bersangkutan. Hak dan kewajiban menunjukkan hubungan hukum antara perusahaan dengan tenaga kerjanya, dimana kedua belah pihak secara bersama-sama terikat dalam perjanjian kerja yang di sepakati bersama. Isi dalam perjanjian haruslah di buat secara jelas dan tidak membebankan biaya rugi atas pengakhiran hubungan kerja secara sepihak tersebut pada tenaga kerja *outsourcing* yang bersangkutan.

PKWT disini adalah PKWT bersyarat yang mengharuskan perusahaan *outsourcing* mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila objek kerjanya tetap ada meskipun perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan pe-

nyedia jasa pekerja/buruh diganti. Adapun PKWT tanpa syarat adalah PKWT yang dilaksanakan tanpa mensyaratkan adanya pengalihan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagaimana disebutkan di atas. Dalam praktik *outsourcing*, pekerja ada yang bekerja belasan hingga puluhan tahun pada satu lokasi kerja walaupun perusahaan *outsourcing*-nya sudah berganti. Kadangkala pemilik perusahaan adalah perusahaan itu sama, yang berbeda hanya nama perusahaannya saja.

#### SARAN

Pihak tenaga kerja *outsourcing* terhadap perusahaan pemberi kerja atau perusahaan *outsourcing*, sesuatu yang tidak etis akan tetapi tidak dapat dipungkiri kita semua menerima dan membutuhkannya sebagai peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Sebagai bagian dari strategi bisnis maka salah satu tujuannya adalah mendapatkan keuntungan.

Pasal-pasal yang tidak jelas merupakan alat untuk mencapai maksud tersebut, meneguhkan domisili, menciptakan ketergantungan dari Hakim secara normatif dapat membatalkan, merubah, menambah, mengurangi ketentuan yang dicantumkan dalam sebuah perjanjian *outsourcing* sepanjang isi pasal dalam perjanjian itu bertentangan dengan ketentuan Pasal 1320, 1337, 1338 KUH Perdata, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang terkait dengan perjanjian *outsourcing* / perjanjian kerja waktu tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-220/Men/X/2004 tanggal 24 Oktober 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

#### Daftar Pustaka

- Ali, Achmad. (2002) *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Andari Yuriko. (Mei, 2011). "Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Dalam Perspektif Hubungan Industrial." Serikat Karyawan Trisakti (Sekar Trisakti). Tersedia pada: <https://sekartrisakti.wordpress.com/2011/05/15/hubungan-kerja-dan-perjanjian-kerja-dalam-perspektif-hubungan-industrial/>
- Asmirawati, N. (2011). "Pekerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legislasi Indonesia*, Terakreditasi,(Jakarta: Direk-

- torat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, Vol. 8 No. 3 September 2011).
- Atiyah, P. S. (1979). *Hukum Kontrak*. Jakarta: Institut Bankir Indonesia.
- Collins, H. (2010). *Employment law*. London: Oxford University Press.
- Deakin, S. (2000). *The many futures of the contract of employment*. ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge.
- Djumadi. (1992). *Hukum Perburuahan dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: PT. Djambatan.
- Dwika. (April, 2011). "Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum." Kompas. Tersedia pada: <http://hukum.kompasiana.com>
- Halim, R. (1990). "Hukum Perburuahan dalam Tanya Jawab." Jakarta: Ghalia.
- Hidayat Muharam. (2006). *Panduan memahami hukum ketenagakerjaan serta pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ibrahim, J. (2003). *Pengimpasan Pinjaman (Kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kredit Bank*. Bandung: Utomo.
- Indrajit, R. E., & Djokopranoto, R. (2003). *Proses bisnis outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Judian, D. (2014). *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Kansil. (1986). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Surat Keputusan Menteri Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Khairandi, R. (2003). "Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak." Jakarta: Universitas Indonesia.
- Khakim, A. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kosidin, K. (1999). *Perjanjian Kerja perjanjian perburuahan dan peraturan perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Lammy Betten (Ed.). (1995). *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*. The Netherlands: Kluwer Law International.
- Manulang, S. H. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maryono, M. (2009). Tenaga Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(01), 24256.
- Marzuki, P. M. (2006). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Pengantar ilmu hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mertokusumo, S. (1999). *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Muhammad, Abdulkadir. (1992). *Hukum Perikatan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- \_\_\_\_\_. (2000). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Prinst, D. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*. Bandung: Citra Aditya.
- Rajagukguk, H. P. (2002). *Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan: co-determination*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Republik Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Republik Indonesia. Undang-undang Dasar Tahun 1945.
- Republik Indonesia. Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279.
- Rusli, H. (1993). *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Salim, H. S. (2004). *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Santoso, B., & Hito, R. D. P. (2013). Eksistensi asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja. *Arena Hukum*, 5(3), 201-209.
- Setiawan, R. (1987). "Pokok-pokok Hukum Perjanjian." Bandung: Bina Cipta.

- Simatupang, M. (1995). *"Strategi Sumber Luar Dalam Rangka Meningkatkan Efisiensi."* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sipoor, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pelanggaran UU di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pekerja BRI, 14 Oktober 2010*
- Sjahdeni, S. R. (1993). *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang bagi Para pihak dalam perjanjian kredit Bank di Indonesia.* Jakarta: Institut Bankir Indonesia.
- Sjahputra, I. T. (2009). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: Harvarindo.
- Soepomo, I. (1987). *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja.* Jakarta: Djambatan.
- Soewondo, Candra. (2003). *Outsourcing Implementasinya Di Indonesia.* Jakarta: PT. Elok Media Kompetindo.
- Subekti, R. (1987). *Hukum perjanjian.* Jakarta: Intermasa.
- Subekti. (1977). *Aneka Perjanjian.* Bandung: Alumni.
- Taufiq El Rahman, T. E. R., Innaka, R. A., Innaka, R. A., Ari Hernawan, A. H., & Murti Pramuwardhani Dewi, M. P. D. (2011). Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Kepribadian Dalam Kontrak-kontrak Outsourcing. *Mimbar Hukum*, 23(3).
- Utomo, H. (1995). *"Strategi Outsourcing Dalam Era persaingan Global."* *Usahawan*, No. 07 Tahun XXIV.
- Utomo, L. (2017, May). Permasalahan Outsourcing Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia. *In LEX Publica: Jurnal Ilmu Hukum Forum Pimpinan Pendidikan Tinggi Hukum Indonesia* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-11).
- Widyaningsih, R. G., & Kartasapoetra, G. (1982). *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan.* Bandung: Armico