

KONSEP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA KONTRAK DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Muhammad Iqbal, MM

Staf Pengajar Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Email: *iqbal.malang01@gmail.com*

Iqlima Rachmah

Alumni Prodi HES Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh

ABSTRAK

Di dalam sistem perekonomian kegiatan produksi merupakan mata rantai dari konsumsi dan distribusi. Salah satu faktor penting di dalam proses produksi ini adalah tenaga kerja yang akan menghasilkan produk barang dan jasa. Oleh karena itu semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Sering kita mendengar ketika awal mula diterima menjadi pegawai di suatu perusahaan, statusnya adalah sebagai pegawai kontrak. Tentu pegawai kontrak sama sekali belum mendapatkan limpahan kewenangan tugas secara penuh oleh perusahaan. Merebaknya sistem kerja kontrak ini telah mengundang banyak protes dari berbagai pihak terutama dari elemen-elemen pekerja. Aksi dan penolakan ini wajar karena dalam kenyataannya penggunaan pekerja kontrak ini banyak yang menyimpang dari peraturan ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui bentuk-bentuk perlindungan tenaga kerja kontrak yang diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 serta mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam terhadap perlindungan hukum tenaga kerja kontrak dalam Undang-Undang tersebut. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif (Normative Legal Research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah Library Research atau kepustakaan, yaitu dengan cara mengumpulkan data-data tertulis yang diperoleh dengan menelaah dan mempelajari serta menganalisis buku-buku dan referensi-referensi yang berhubungan dengan pembahasan ini. Hasil penelitian ditemukan bahwa Terdapat 6 (enam) hal perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (1) Perihal Kontrak Kerja; (2) Perihal Karyawan Perempuan; (3) Perihal Cuti; Istirahat, dan Libur; (4) Perihal Hak Beribadah; (5) Perihal Penghasilan Karyawan; (6) Perihal Pemutusan Hubungan Kerja. Kemudian, aturan dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah mencerminkan pemenuhan terhadap lima hak dasar (adh-Dharuriyat al-khamsah), Dan lebih spesifik lagi perlindungan terhadap jiwa para buruh. Penulis menyarankan kepada pihak tenaga kerja, sebaiknya mempelajari atau paling tidak mengerti mengenai peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

I. PENDAHULUAN

Di dalam sistem perekonomian kegiatan produksi merupakan mata rantai dari konsumsi dan distribusi. Di mana kegiatan produksi ini merupakan proses yang akan menghasilkan produk barang dan jasa, yang selanjutnya produk barang dan jasa akan dikonsumsi oleh para konsumen. Tanpa produksi maka kegiatan ekonomi akan berhenti, begitu pula sebaliknya. Untuk menghasilkan barang dan jasa kegiatan produksi melibatkan banyak faktor produksi.¹ Faktor-faktor produksi yaitu: Sumber Daya Alam, Tenaga Kerja, Modal, dan Kewirausahaan. Apabila seluruh faktor-faktor produksi dapat dimaksimalkan maka pertumbuhan ekonomi di suatu negara akan berjalan baik sehingga tercapailah tujuan dari pertumbuhan ekonomi tersebut yaitu kesejahteraan. Tenaga kerja sebagai satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tetap tersimpan. Banyak negara di Asia Timur, Timur Tengah, Afrika, dan Amerika Selatan yang kaya akan sumber alam tetapi karena mereka belum mampu menggalinya maka mereka masih tetap miskin dan terbelakang. Kitab Suci Al-Quran telah memandang betapa pentingnya produksi kekayaan negara.

Adam Smith (1729-1970) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Smith menganggap bahwa manusia sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh.

Untuk negara-negara yang sedang berkembang, dimana terdapat "*Labour Surplus Economy*", modal pembangunan tidak dapat digantungkan hanya pada tersedianya atau kemungkinan tersedianya dana investasi. Pembangunan yang demikian itu disamping akan terlalu mahal juga akan mengalami hambatan-hambatan apabila pada suatu waktu sumber investasi menjadi terbatas baik yang berasal dari pemerintah maupun dari masyarakat. Selain itu, jumlah penduduk yang besar sebagai Sumber Daya Manusia hendaklah dijadikan sebagai suatu keunggulan, bukan sebaliknya. Dalam Garis Besar Haluan Negara (GBHN) Tahun 1988

¹ Sumar'in, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 127.

dinyatakan: “jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan di segala bidang. Masalah ini sangat penting dikemukakan tidak saja karena keterbatasan dana investasi, tetapi juga sebagai landasan yang kuat bagi partisipasi masyarakat dalam pembangunan untuk menjamin kelangsungan dan berhasilnya pembangunan nasional.”²

Keunggulan dalam persaingan pada era globalisasi sekarang ini sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang sangat berperan dalam penguasaan dan penerapan teknologi. Krisis moneter yang terjadi sejak pertengahan tahun 1997 telah memperburuk perekonomian dan kondisi sosial masyarakat Indonesia. Krisis moneter tersebut bukan saja telah menimbulkan kelesuan ekonomi di semua sektor, akan tetapi juga telah menimbulkan berbagai krisis, termasuk besarnya angka pengangguran dan kemiskinan, serta adanya krisis kepercayaan rakyat terhadap penyelenggara pemerintah.³

Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁴ Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sering kita mendengar ketika awal mula diterima menjadi pegawai disuatu perusahaan, statusnya adalah sebagai pekerja kontrak. Masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh perusahaan di tempat dia bekerja. Pekerja kontrak merupakan jenjang paling dasar memasuki karier pada suatu perusahaan maupun instansi BUMN. Pegawai kontrak diperusahaan besar secara normatif posisinya sebagai asisten, dan masih banyak belajar tentang sistem kerja diperusahaan. Tentu karyawan kontrak sama sekali belum mendapatkan limpahan kewenangan tugas secara penuh oleh perusahaan. Pembahasan mengenai tenaga kerja kontrak itu sendiri dalam Undang-Undang masuk dalam pembahasan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu.

²Basir Barthos, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 7-8.

³Harry Heriawan Shaleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005), hlm. 21.

⁴Mulyadi, *EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 59.

Tenaga kerja kontrak adalah karyawan yang tengah memasuki masa percobaan kerja selama kurun waktu tertentu. Perusahaan melakukan kontrak langsung dengan calon pegawai yang telah lulus test kualifikasi. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT diatur dalam ketentuan pasal 56 s/d 63 UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-100/Men/VI/2004, tanggal 21 juni 2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁵

Menurut Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 dalam pasal 59 ayat 1, bahwa karyawan kontrak adalah karyawan yang berkerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) tahun.⁶ Dalam pasal 59 ayat 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pengusaha yang ingin memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, paling lama tujuh (7) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh bersangkutan⁷, lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-100/Men/VI/2004 Bab VII pasal 15 ayat 4 bahwa: dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut. Dengan demikian, para pekerjanya bukan lagi menjadi pekerja kontrak tetapi diangkat menjadi pekerja tetap. Masa kerja pekerja tersebut pun dimulai sejak pertama kali pekerja tersebut diterima bekerja.⁸

Dalam perundang-undangan (UU No. 13 Tahun 2003) dijelaskan bahwa sistem kontrak hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara dan tidak boleh dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus. Contoh: pekerjaan melinting rokok di perusahaan rokok tidak boleh memberlakukan sistem kontrak untuk buruh linting rokok, karena pekerjaan

⁵Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 3.

⁶Doni Judian, *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), hlm. 51-52.

⁷Lab. Pusat Data Hukum Fak. Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), hlm. 95-96.

⁸Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 9.

itu terus menerus ada. Namun, untuk pekerjaan tukang pasang keramik di suatu proyek pembangunan gedung, boleh memakai sistem kontrak.⁹

Tiga hal yang membuat perusahaan memberlakukan kontrak karyawan, yakni:

1. Motivasi kerja tinggi (orang Indonesia kalau posisinya terancam akan semangat);
2. Perusahaan tidak perlu memikirkan pesangon;
3. Mengurusnya lebih praktis dan biaya tenaga kerja jauh lebih efisien.¹⁰

Merebaknya sistem kerja kontrak ini telah mengundang banyak protes dari berbagai pihak terutama dari elemen-elemen pekerja. Aksi dan penolakan ini wajar karena dalam kenyataannya penggunaan pekerja kontrak ini banyak yang menyimpang dari peraturan ketenagakerjaan. Sekedar contoh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi jenis pekerjaan yang dapat menggunakan karyawan kontrak yaitu pekerjaan yang *predictable* penyelesaiannya, pekerjaan musiman dan pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan utama perusahaan tersebut. Namun, dalam praktiknya pekerjaan yang bersifat terus-menerus pun menggunakan tenaga kontrak. Penyimpangan lain, perjanjian kerja yang semestinya berlaku paling lama dua tahun, dan hanya dapat diperpanjang untuk satu kali selama satu tahun, dalam kenyataannya ada kontrak yang dibuat lebih dari tiga tahun. Bahkan ada perusahaan yang membuat kontrak kerja setiap tiga bulan sekali dan dilakukan berkali-kali. Belum lagi tindakan perusahaan penyedia tenaga kerja atau oknum-oknum perusahaan tersebut yang memungut atau memotong upah karyawan. Sedangkan, dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 28D ayat 1 dan 2 dijelaskan bahwa Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

II. PEMBAHASAN

A. Pengertian dan Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak

Tiga undang-undang, yaitu Undang-Undang No 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menggunakan istilah yang sama untuk menunjuk konsep “setiap orang yang bekerja dengan

⁹Sylvi Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Karyawan Kontrak* (Jawa Barat: Lembar Langit Indonesia, 2014), hlm. 113.

¹⁰Doni Judian, *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing...* hlm 57

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain,” yaitu pekerja atau buruh. Dipadankan istilah “pekerja” dengan “buruh” merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut “bertarung” untuk dapat diterima oleh masyarakat. Seluruh undang-undang di bidang perburuhan dari tahun 1947 sampai dengan sebelum tahun 1969 menggunakan istilah “buruh”.

Sesungguhnya sejak lahir tahun 1969 dan awal tahun 1970 sudah ada niat untuk mengganti istilah buruh dengan istilah-istilah lainnya, misalnya tenaga kerja. Adanya kesadaran bahwa istilah tenaga kerja bermakna amat luas, menjadikan istilah tersebut tidak bisa dipertahankan untuk menggantikan istilah buruh. Secara umum, peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang masih tetap menggunakan istilah buruh sampai dengan tahun 1983. Mulai tahun 1984, saat Menteri Tenaga Kerja dijabat oleh Laksamana Sudomo, istilah buruh tidak lagi digunakan dalam peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang.¹¹

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerjaan kasar, orang-orang yang disebut sebagai “*Bule Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai karyawan/pegawai (*White Collar*). Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh.¹²

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.¹³

Pekerja kontrak adalah orang yang secara khusus disewa untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Apabila waktu kontrak tidak ditentukan, maka akad kontrak batal atau tidak sah. Kedua belah pihak, baik pemberi jasa maupun pengguna jasa berhak untuk memutus perjanjian kapan saja sesuai keinginan.

¹¹Abdul R. Bidiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Indeks, 2011), hlm. 5-7.

¹²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2005), hlm 33-34.

¹³*Ibid*, hlm. 5.

B. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Kontrak

Dalam berbagai hukum perjanjian, apabila suatu perjanjian telah memenuhi semua syarat-syaratnya dan menurut hukum perjanjian islam apabila telah memenuhi rukun dan syarat-syaratnya perjanjian tersebut mengikat dan wajib dipenuhi serta berlaku sebagai hukum. Dengan kata lain, perjanjian itu menimbulkan akibat hukum yang wajib dipenuhi oleh pihak-pihak terkait. Dalam pasal 1338 (1) KUH Perdata ditegaskan, “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”¹⁴

Lahirnya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja didasari oleh suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hal yang paling mendasar yang harus dipahami sebelum melakukan PKWT adalah memahami tentang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, seperti pekerjaan yang sekali selesai atau temporal, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama (paling lama tiga tahun), kerja musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.¹⁵

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.¹⁶

Hak Tenaga Kerja Kontrak

1. Hak Pekerja Kontrak Berkaitan dengan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut termasuk hubungan kerja untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perlu diketahui terlebih dahulu perjanjian pada umumnya harus dibuat berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kesepakatan kedua belah pihak

¹⁴Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 263.

¹⁵Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 3.

¹⁶Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 7.

- b. Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana telah disinggung diatas bahwa dalam konteks perjanjian kerja, ada dua jenis perjanjian kerja yakni:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). PKWT lazim digunakan untuk memperkerjakan pekerja kontrak.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWTT lazim digunakan untuk memperkerjakan pekerja tetap.

Dari dua jenis pekerjaan ini, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat 1 melarang memperkerjakan pekerja kontrak dengan perjanjian secara lisan. Jika perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka konsekuensinya PKWT berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian pekerja kontrak bersangkutan menjadi pekerja tetap dengan segala hak-haknya.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 58 ayat 1 melarang pengusaha menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak yang hubungan kerjanya dibuat berdasarkan PKWT. Jika pengusaha menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak, maka PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian, pekerja bersangkutan berubah statusnya dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap.¹⁷

2. Hak Pekerja Kontrak Berkaitan dengan Upah

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁸

Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, ras, agama dan janga

¹⁷Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 5-6.

¹⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, hlm. 144.

status pekerja, misalnya sebagai pekerja kontrak. Hal-hal mengenai upah bisa kita lihat pada pasal yang mengatur tentang kebijaksanaan pengupahan dalam UU No. 13 Tahun 2003 mulai pasal 88 s/d 98. Ketentuan-ketentuan soal pengupahan tersebut kemudian diatur secara terinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEP.49/MEN/IV/2004.¹⁹

Pasal 88 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan kebijakan yang tercakup dalam upah pekerja, meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
- d. Upah karen amenjalankan hak waktu istirahat kerja
- e. Bentuk dan cara pengupahan
- f. Denda dan pemotongan upah
- g. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- h. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- i. Upah untuk pembayaran perseorangan
- j. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan (Pph).

Upah minimum adalah upah paling rendah yang harus diterima setiap kali seseorang bekerja pada orang lain. Pasal 92 UU No. 13 Tahun 2003 memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Kebijakan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sangat diharapkan agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja di setiap level dan sekaligus mencegah kecemburuan antar sesama pekerja. Karena itu, dalam pasal 94 undang-undang ini memberi kesempatan kepada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Pemotongan upah pekerja dapat dilakukan oleh pengusaha sepanjang sesuai dengan ketentuan undang-undang. Prinsip dalam hubungankerja sebenarnya “*no work no pay*” (pekerja yang tidak bekerja, tidak mendapat upah). Dari prinsip tersebut maka upah seorang pekerja dapat dipotong oleh pengusaha. Dalam pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun

¹⁹Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak ...*, hlm.15.

2003 dikatakan upah tidak akan dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.²⁰

Selanjutnya, sebagai upaya untuk memberikan peningkatan perlindungan hukum di bidang upah, berdasarkan ketentuan pasal 98 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diatur mengenai Dewan Pengupahan. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.²¹

3. Hak Pekerja Kontrak Berkaitan dengan Jaminan Sosial.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek. PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat.²² Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.²³

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelaksanaannya diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang dimaksud adalah Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan.²⁴

²⁰Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak ...*, hlm.17-18.

²¹Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 119.

²²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia ...*, hlm. 152.

²³Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*..., hlm. 122.

²⁴*Ibid*, hlm 124.

berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, ruang lingkup program Jamsostek meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - b. Jaminan Kematian (JKM)
 - c. Jaminan Hari Tua (JHT)
 - d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)²⁵
4. Hak-hak lain Pekerja Kontrak Selama Masa Kontrak

Mogok Kerja (*strike*) adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan (pasal 1 angka 23 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Secara yuridis mogok kerja diakui sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.²⁶

Dahulu hak-hak para pekerja/buruh ini, terutama hak mogok kerja, menurut Bambang Suhartono Widagdo 2005: XI sebagaimana dikutip oleh Gunardi Suhardi, masih belum diakui secara penuh bahkan bila tidak memenuhi prosedur bisa dikriminalisasi. Padahal berdasarkan Konvensi internasional Konvensi I.L.O tahun 1949 hak mogok kerja adalah hak kolektif dari buruh/serikat buruh. Dalam beberapa perundang-undangan ketenagakerjaan RI prinsip kriminalisasi itu masih tercantum hingga Mahkamah Konstitusi untuk menghilangkan keraguan dengan putusannya No 021/PUU-1/2003 tanggal 28 oktober 2004 memutuskan bahwa peraturan kriminalisasi itu tidak mempunyai kekuatan berlaku.²⁷

Dalam Undang-Undang Tenaga Kerja, hak untuk mogok dilindungi sepanjang mogok tersebut dilakukan sesuai prosedur yang ditentukan dalam undang-undang. Setiap pekerja perlu menyadari bahwa mogok kerja yang menyimpang dari ketentuan akan merugikan pekerja itu sendiri. Pekerja yang melakukan mogok kerja secara tidak sah, diklasifikasikan sebagai mangkir.²⁸

4. Kewajiban Tenaga Kerja Kontrak

²⁵*Ibid*, hlm 126.

²⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia ...*, hlm. 165.

²⁷Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Indeks, 2010), hlm. 99.

²⁸Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak ...*, hlm.43.

Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lainnya adalah merupakan kewajiban. Kewajiban dari penerima kerja, yaitu si pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak si majikan, seperti juga hak si pekerja tersimpul dalam kewajiban si majikan.²⁹

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan. Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan.

Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.³⁰

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh atau pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c, dan 1603d KUHPerdara yang isinya sebagai berikut:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan ijin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.
3. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksanaan pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.

²⁹Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 45-46.

³⁰F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hlm. 42.

4. Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.³¹
5. Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik.

Menurut Suratman, kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan;
- 7) Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.³²

C. Upaya Hukum yang Dapat Ditempuh Oleh Tenaga Kerja Kontrak

Terdapatnya konflik dalam rangka hubungan industrial merupakan konsekuensi dari interaksi antarpelaku hubungan industrial tersebut. Pemerintah sebagai salah satu pelaku hubungan industrial berusaha menjadi penengah bila ada konflik antara buruh dengan pihak pengusaha. Kalau pilihan kebijaksanaan yang diambil pemerintah tidak sejalan dengan pandangan buruh, maka sering digambarkan pemerintah berpihak kepada pengusaha. Sebaliknya, kalau pemerintah mengambil sikap memperbaiki kondisi kerja para buruh, maka oleh pengusaha pemerintah dinilai berpihak kepada buruh. Pemerintah tidak hanya bertindak untuk para buruh yang sedang bekerja atau baru berhenti bekerja, akan tetapi harus mempertimbangkan kepentingan ekonomi negara dalam arti luas termasuk mengambil kebijaksanaan untuk menghadapi masalah pencari kerja baru (*new labour force*).³³

Menurut UU Nomor 22 tahun 1957 pasal 1 ayat 1 huruf c, perselisihan perburuhan yaitu pertentangan antara pengusaha dengan buruh yang tergabung dalam serikat buruh, disebabkan

³¹Ninieki Suparni, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hlm. 403-404.

³²Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...*, hlm. 44.

³³Cosmas Batubara, *Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen, 2003), hlm. 69.

karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan. Pengertian perselisihan perburuhan ini selanjutnya lebih dikenal dengan perselisihan hubungan industrial.³⁴

Dalam era industrialisasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil, dan murah. Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan Persetujuan Bersama (PB) dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat dilakukan upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.³⁵

Penyelesaian Bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian Bipartit bersifat mengikat. Undang-Undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat Perjanjian Bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan Bipartit.³⁶

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi adalah wajib, manakala para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbiter setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih. Apabila proses penyelesaian mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator menyampaikan anjuran secara tertulis untuk memberikan pendapat dalam penyelesaiannya. Selanjutnya para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut, yang berisi setuju atau menolak anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak

³⁴Sri Haryani, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002), hlm. 188.

³⁵Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*..., hlm. 185.

³⁶Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 108.

anjuran. Selanjutnya apabila anjuran pegawai perantara diterima maka dibuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah:

- a. Perselisihan Hak
- b. Perselisihan Kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- d. Perselisihan antarserikat/serikat buruh dalam satu perusahaan.³⁷

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Prosedur konsiliasi tidak berbeda dengan mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan, menyangkut perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan oleh konsiliator. Berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bisa berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah:

- a. Perselisihan Kepentingan
- b. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan
- c. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³⁸

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Istilah arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (bahasa latin) yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu perkara menurut kebijaksanaan. Dihubungkannya arbitrase dengan kebijaksanaan tersebut dapat menimbulkan kesan seolah-olah seorang arbiter atau majelis arbiter dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak berdasarkan norma-norma hukum lagi dan menyandarkan pemutusan sengketa tersebut hanya kepada kebijaksanaan saja, namun sebenarnya kesan tersebut keliru karena arbiter atau majelis arbiter tersebut juga menerapkan hukum seperti halnya yang dilakukan oleh hakim atau pengadilan. Arbitrase adalah penyelesaian

³⁷*Ibid*, hlm 111.

³⁸*Ibid*, hlm 112.

atau putusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah:

- a. Perselisihan kepentingan, dan
- b. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sejak ditetapkannya putusan arbitrase.³⁹

5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak atau keduanya dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-undang menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan murah melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dengan membatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, selain itu waktu proses beperkara di pengadilan dibatasi paling lama 50 hari. Hal ini untuk mencegah kekuatan bahwa proses di pengadilan akan berlarut-larut.

Sebagaimana dalam peradilan umum, putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung oleh pihak-pihak yang berselisih, dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja. Permohonan kasasi perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja harus disampaikan secara tertulis melalui Panitera Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian/putusan Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi sudah disampaikan kepada yang bersangkutan.⁴⁰

III. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

³⁹*Ibid*, hlm 115-116.

⁴⁰*Ibid*, hlm 128-129.

1. Terdapat 6 (enam) hal perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (1) Perihal Kontrak Kerja; (2) Perihal Karyawan Perempuan; (3) Perihal Cuti; Istirahat, dan Libur; (4) Perihal Hak Beribadah; (5) Perihal Penghasilan Karyawan; (6) Perihal Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Keunggulan dalam persaingan pada era globalisasi sekarang ini sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang sangat berperan dalam penguasaan dan penerapan teknologi. Dimana sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi di dalam proses produksinya, sehingga perusahaan akan dapat bersaing dengan para kompetitor yang lain dan pada akhirnya akan menghasilkan keuntungan yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Abd. Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Amzah, 2014

Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, Yogyakarta: Lkis, 2008.

Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2014.

Abdul R. Bidiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks, 2011.

Abdul Rasyid Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Jakarta: Kencana, 2006.

Abdul Qadir Manshur, *Buku Pintar Fiqih Wanita*, Jakarta: Zaman, 2012

Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*, Terj: Soeroyo, Jakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995.

Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Al Hafidz Abi Abdullah Muhammad bin Yazid Al Qazwaini, *Sunan Ibnu Majah*, Beirut: Dar Al Kotob Al ilmiah, 2002.

Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, Jakarta: Kencana, 2014.

Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

- Asri Wijayanti, *Sinkronisasi Hukum Perburuhan terhadap Konvensi ILO*, Surabaya: Karya Putra Darwati, 2012.
- Basir Barthos, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Cosmas Batubara, *Hubungan Industrial*, Jakarta: Sekolah Tinggi Manajemen, 2003.
- Djazuli, *Ilmu Fiqh; Penggalan, Perkembangan, dan Penetapan Hukum Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2006.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Doni Judian, *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2014.
- F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Farianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- H. Chairuman Pasaribu dan Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Husein Syahatah, *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, terj: Dudung Rahmat H , Jakarta: Gema Insani Press, 1998.
- Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Baari Syarah: Shahih Bukhari*, terj: Amiruddin, Jakarta: Pustaka Azzam, 2005.
- Khoirul Umam, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan* (skripsi tidak dipublikasikan), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2009.
- Lab. Pusat Data Hukum Fak. Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Perburuhan*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2005.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- M. Umer Chapra, *Islam dan Tantangan Ekonomi*, Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Masdar Farid Mas'udi, *Syarah UUD 1945 Perspektif Islam*, Ciputat: Pustaka Alvabet, 2013.
- Muhsin MK, *Menyayangi Dhuafa*, Jakarta: Gema Insani, 2004.

Mulyadi, *EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.

Ninie Suparni, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007.