

NASKAH PUBLIKASI
ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
DENGAN STATUS PKWT DI PT. KERETA API INDONESIA DAOP VI
KOTA YOGYAKARTA



Diajukan Oleh:

Nama : Rahadian Evry Isnugroho
NIM : 20140610455
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2018

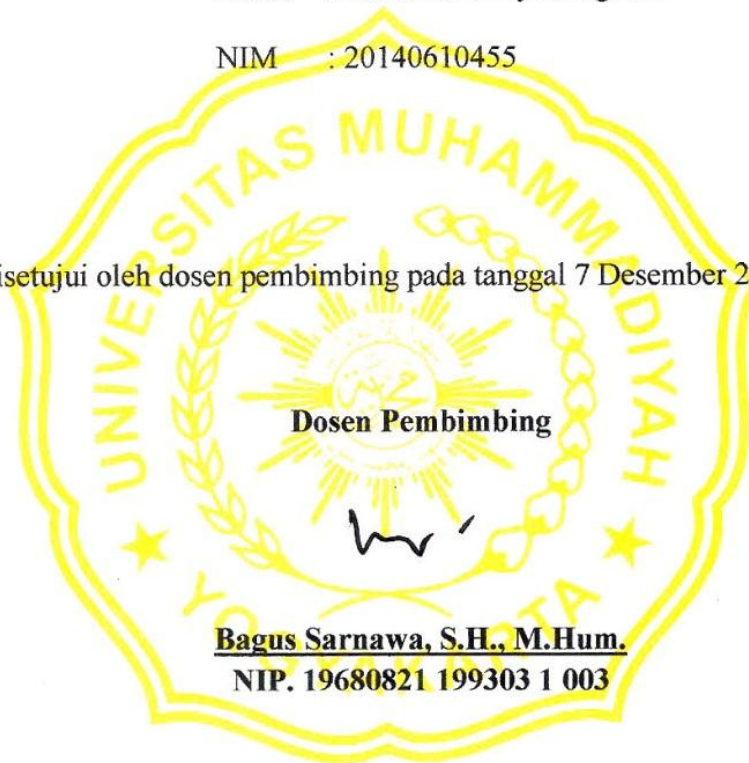
HALAMAN PERSETUJUAN
ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
DENGAN STATUS PKWT DI PT. KERETA API INDONESIA DAOP VI
KOTA YOGYAKARTA

Diajukan Oleh:

Nama : Rahadian Evry Isnugroho

NIM : 20140610455

Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 7 Desember 2018.



Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

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

NIK. 19710409199702 153 028

NASKAH PUBLIKASI

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DENGAN STATUS PKWT DI PT. KERETA API INDONESIA DAOP VI KOTA YOGYAKARTA

Rahadian Evry Isnugroho

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses dan isi dari perjanjian kontrak antara pekerja PKWT bila dikaitkan dengan pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan penyelesaian masalah yang terjadi antara buruh dan perusahaan serta untuk mengetahui sistem tenaga kerja PKWT berkaitan dengan peraturan hukum. Metode penelitian menggunakan metode yuridis empiris yang bersifat deskriptif. Sumber data terdiri dari data primer yakni wawancara dan data sekunder yakni data hukum primer, sekunder dan tersier. Metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan (wawancara), kemudian data dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan dan menyimpulkan mengenai pemberian hak-hak tenaga kerja PKWT, pemenuhan hak kepada tenaga kerja PKWT, serta perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang belum terpenuhi hak-haknya tetapi sudah mengajukan keluhannya pada PT. Kereta Api Indonesia dan tetap tidak terpenuhi haknya oleh PT. Kereta Api Indonesia sebagai perusahaan pengguna jasa pekerja untuk waktu tertentu berbentuk perjanjian kerja sama tertulis dalam masa tertentu. Adapun penyelesaian sengketa bila tenaga kerja yang melanggar perjanjian PKWT menjadi tanggung jawab penyedia jasa tenaga kerja melalui jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, penyelesaian hubungan industrial di dalam perjanjian kerja, dan dipenuhinya hak-hak para pekerja untuk waktu tertentu tersebut. Mengenai peraturan hukum yang dilanggar dari ketentuan peraturan yang ada, pada praktik pekerja untuk waktu tertentu yaitu untuk di PT. Kereta Api Indonesia pada waktu diperkerjakannya pekerja PKWT tersebut tidak sesuai, tidak sesuai yaitu berarti waktu diperkerjakannya pekerja waktu tertentu tersebut telah diperkerjakan secara *continue* seperti tenaga kerja kontrak dan hal tersebut telah melanggar peraturan KEPMEN No.100 Tahun 2000.

Kata kunci: *perlindungan hukum, hak-hak, pekerja, tenaga kerja, pkwt*

A. Latar Belakang

Perekonomian Indonesia semakin lama semakin meningkat perkembangannya, khususnya di bidang badan usaha milik negara (BUMN) semakin diperbaharui terus dari segi apapun guna meningkatkan mutu, kualitas pelayanan dan kesempurnaan dalam melayani masyarakat Indonesia. Sehingga untuk keberlangsungan semua itu dan untuk kelancaran pelayanan terhadap masyarakat Indonesia maka akan banyak menyerap tenaga kerja seperti halnya pada PT. Kereta Api Indonesia yang bertujuan untuk memberikan fokus pelayanan dan keselamatan terbaik bagi masyarakat Indonesia dan telah menjadi alat transportasi yang banyak diminati masyarakat Indonesia karena murah dan dapat mempersingkat waktu, terutama untuk jenis kereta *comuter line* yang beroperasi di Jabodetabek yang adalah daerah sibuk melayani karyawan pulang pergi kerja. Visi sebagai pilihan utama penyedia jasa transportasi dengan tujuan pelayanan dan keselamatan, maka untuk terwujudnya tujuan tersebut PT. Kereta Api Indonesia menambah banyak pekerja tetap ataupun pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PT. Kereta Api Indonesia menggunakan sistem vendor yang bekerja sama dengan perusahaan lain dan perusahaan tersebut disebut anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia Untuk pekerja pada anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia yang tidak tetap mengandalkan tenaga kerja *outsourcing*. Dalam Undang-Undang Perkeretaapian yaitu Undang-Undang No. 23 Tahun 2007 menyatakan perkeretaapian sebagai salah satu moda transportasi dalam sistem transportasi nasional yang mempunyai karakteristik pengangkutan secara massal dan keunggulan tersendiri, yang tidak dapat dipisahkan dari moda transportasi lain. Dalam hal ini, perlu dikembangkan potensinya dan ditingkatkan peranannya sebagai penghubung antar kota dan wilayah, baik nasional maupun internasional. Perkeretaapian diselenggarakan dengan tujuan untuk memperlancar perpindahan orang dan barang secara massal dengan selamat, aman, nyaman, cepat, lancar, tepat, tertib, teratur,

efisien, menunjang pemerataan, pertumbuhan, stabilitas, pendorong dan penggerak pembangunan nasional. Pada moda transportasi ini, di dalamnya terdapat tenaga kerja yang dipekerjakan untuk menunjang maksimalnya kinerja perkeretaapian agar mampu melaksanakan fungsinya secara maksimal. Pegawai yang dimaksud adalah pegawai tetap dan pegawai tidak tetap atau pegawai kontrak. Pegawai tetap dalam ketenagakerjaan didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha/perusahaan untuk jangka waktu tidak tertentu (semi permanen), sedangkan pegawai tidak tetap (pegawai kontrak).¹ Untuk tenaga kerja kontrak di dalam PT. Kereta Api Indonesia disebut tenaga kerja PKWT. Penyebab adanya 2 sistem dalam pekerjaan tersebut terdapat berbagai faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat. Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh kontrak yang waktunya *continue* atau dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut sebagai PKWT. Akan tetapi dengan mempergunakan sistem tersebut perusahaan harus bisa memenuhi kewajibannya yaitu memberikan hak yang sebagaimana mestinya yang telah diatur didalam pasal 56,57,58,59,60 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena di Indonesia ini banyak perusahaan BUMN atau perusahaan swasta yang mempekerjakan tenaga kerja kontrak atau PKWT tetapi tidak memenuhi hak-hak yang telah diatur

¹Estiqomah Ninik Endah, *Kajian Terhadap Jam Kerja dan Hak Hak Khusus Pramugari di Kereta Taksaka*, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta, (Januari, 2012), hlm. 1

di dalam UUK, kebanyakan perusahaan tersebut hanya memberikan gaji atau upah kerja dan tidak tahu menahu atau tidak memperhatikan mengenai hak lainnya yang telah diatur didalam UUK. Pada PT. Kereta Api Indonesia sendiri dilihat dari *track record* mengenai pemberian hak kepada tenaga kerja kontrak dan PKWT sendiri pernah bermasalah, permasalahannya yaitu pada tahun 2010 kebawah sebelum pihak kementerian BUMN dan pihak jajaran pimpinan PT. Kereta Api Indonesia memperbaiki dan menertibkan sistem yaitu mengenai waktu diperkerjakannya tenaga kontrak dan PKWT tersebut telah melebihi batas yang ditetapkan oleh UUK, dan seketika menimbulkan protes dan didemo para karyawan/pekerja kontrak dan PKWT menuntut haknya untuk dijadikan sebagai tenaga kerja tetap pada PT. Kereta Api Indonesia. Mengenai PKWT sendiri tidak ada larangan hukum yang mengatur bagi perusahaan untuk menerapkan PKWT, karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Permasalahan yang terjadi karena penerapan PKWT adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem PKWT. Dimana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan PKWT, atau dengan kata lain PKWT yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT merupakan hubungan hukum yang berlaku secara mengikat, karena berkaitan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan adanya hak dan kewajiban dari para pihak maka diharapkan apa yang telah disepakati dalam perjanjian dapat berjalan dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimanakah hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia Yogyakarta ?
2. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Yogyakarta?

C. Tinjauan Pustaka

1. Obyektif

- a. Untuk mengetahui hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Yogyakarta.

2. Subyektif

- a. Untuk mengetahui hak pekerja PKWT di PT. Kereta Api Indonesia terutama pada waktu diperkerjakannya. Karena PKWT tersebut sifatnya hanya musiman,
- b. Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan penulis tentang aspek hukum dalam hubungan kerja antara PT. Kereta Api Indonesia dengan tenaga kerja PKWT/pekerja untuk waktu tertentu. Serta untuk mengetahui hak-hak apa saja yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia kepada tenaga kerja PKWT apakah diberikan secara penuh oleh pihak perusahaan dan apakah diberikan oleh pihak perusahaan sesuai peraturan UUK.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris yang meneliti mengenai pemberian pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT di PT. Kereta Api Indonesia. Penelitian dengan hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis, yaitu berbasis pada ilmu hukum. Penelitian yang terkait perilaku

dengan sistem norma atau peraturan perundang-undangan yang ada, yang berinteraksi dalam lingkungan kerja PT. Kereta Api Indonesia serta dengan menggunakan teori-teori bekerjanya hukum nasional.² Penelitian ini dilakukan secara langsung guna memperoleh data dan informasi di lapangan dengan melakukan wawancara berdasarkan pedoman wawancara yang baik dan benar. Cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dengan narasumber, responden dan informan.

Hasil Penelitian tersebut akan disusun secara sistematis dan analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif.³ Pemaparan penelitian ini di dapat dari hasil pengamatan lapangan dengan mengkaji secara mendalam mengenai pemberian dan pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT pada PT. Kereta Api Indonesia.

E. Hasil dan Pembahasan

Pekerja Untuk Waktu Tertentudi PT. Kereta Api Indonesia Persero

Manajemen PT. Kereta Api Indonesia telah memperkerjakanpekerja PKWT. Penempatan pekerja PKWT di dalam atau di wilayah kantor PT. Kereta Api Indonesia ditempatkan pada unit unit yang membutuhkan baik itu dari dalam lingkungan kantor, stasiun, dan kereta api. Untuk pekerja *outsourcing* pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VI terbagi menjadi beberapa bagian karena dari pihak PT. KAI sendiri telah menerapkan sistem *vendor* dan dari masing masing *vendor* perusahaan tersebut memegang dan mempunyai tenaga kerja *outsourcing* masing masing. Untuk tenaga kerja PKWT di dalam PT. Kereta Api Indonesia ditetapkan mempunyai jangka waktu kerja 2 tahun sesuai apa yang telah di tetapkan pada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan sudah tidak bisa di perpanjang lagi kontraknya. Sedangkan pada anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia mereka mempunyai SOP

² Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad. 2015. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta. hlm. 50

³ Hadari Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press. hlm. 63

sendiri untuk mengatur dan memberi Hak untuk tenaga kerja yang *outsourcing* atau tenaga kerja tetap. PT. Kereta Api Indonesia sendiri bekerja sama dengan beberapa perusahaan dan biasa di sebut sebagai anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia, berikut anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia :

1. PT. Reska Multi Usaha.
2. PT. Kereta Commuter Indonesia.
3. PT. KA Pariwisata.
4. PT. Railink.
5. PT. KA Logistik.
6. PT. KA *Properti Management*.
7. PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015).

Dengan penggunaan pekerja dengan status Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Di PT. Kereta Api Indonesia Persero, berikut ini uraian informasi mengenai penggunaan pekerja dengan status PKWT pada posisi sebagai berikut :

1. Pada tanggal 1 Maret 2017 Di PT. Kereta Api Indonesia Persero, menambah pekerjanya dengan status PKWT untuk posisi petugas Loket untuk wilayah DAOP VI Yogyakarta.
 2. Pada tanggal 14 April 2017 Di PT. Kereta Api Indonesia Persero, menambah pekerjanya dengan status PKWT untuk posisi *Announcer* dan *Customer service station* untuk di tempatkan di wilayah operasional PT. KAI.
1. Pemberian Hak-hak tenaga kerja PKWT di PT. Kereta Api Indonesia.

Hak-hak pekerja untuk waktu tertentu di PT. Kereta Api Indonesia Yogyakarta Menganalisa mengenai hak-hak pekerja PKWT pada PT. Kereta Api Indonesia, untuk seluruh posisi dimana berdasarkan waktu perjanjian UUTK mengenal perjanjian waktu kerja tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT dan PKWTT diatur di dalam pasal 56 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan secara terperinci pelaksanaannya diatur di dalam Kepmenakertrans No.100Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah bentuk perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.UUTK maupun Kepmenakertrans memberikan batasan tertentu terhadap pelaksanaan bentuk perjanjian kerja ini.Pasal 59 UUTK membatasi hal hal tertentu yang dapat diberlakukan dengan PKWT.PKWT sifatnya yaitu sebagai tenaga kerja kontrak yang telah terikat oleh perusahaan dengan jangka waktu menurut UUK yaitu 2 tahun kontrak kerja maksimal dan 1 tahun perpanjangan waktu kerja. Hak-hak pekerja untuk waktu tertentu atau PKWT pada PT. Kereta Api Indonesia yaitu:

2. Hak atas “uang lembur” pada hari istirahat mingguan dan “hari besar” bagi tenaga kerja PKWT, penjelasannya yaitu bahwa berdasarkan Pasal 79 ayat (1) jo ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memberi waktu istirahat mingguan(*weeklyrest*) kepada pekerja/buruh, masing-masing:
 - a) 1(satu) hari untuk pola waktu kerja 6:1, dalam arti enam hari kerja dan satu hari istirahat mingguan.
 - b) 2(dua) hari untuk pola waktu kerja 5:2 , dalam arti lima hari kerja dan dua hari istirahat mingguan.Merujuk pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b jo 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut. Dalam pengertian hari istirahat mingguan disini , bukan berarti harus hari Minggu atau hari sabtu minggu, tetapi tergantung sesuai dengan ketentuan perusahaan akan menetapkan libur atau istirahat kerja pada hari biasa.Besarnya hak upah kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi , diperhitungkan

sesuai dengan ketentuan Pasal 11 huruf b dan huruf c Kepmenakertrans No.Kep_102/Men /VI /2004.

- c) Pola 6:1, untuk 7 (tujuh) jam pertama = 2x upah per-jam (UPJ), dan jam kedelapan = 3x UPJ, serta (bila masih berlanjut) jam Sembilan dan sepuluh = 4x UPJ . Kecuali, bila lembur pada hari kerja terpendek, diperhitungkan mulai dari 5 (lima) jam pertama = 2x UPJ, dan jam keenam = 3x UPJ, serta (bila masih berlanjut) jam ketujuh dan kedelapan = 4x UPJ.
- d) Pola 5:2, untuk 8 (delapan) jam pertama = 2x UPJ , dan jam kesembilan = 3x UPJ, serta (bila masih berlanjut) jam kesepuluh dan sebelas = 4x UPJ.
- e) $UPJ = 1/173 \times \text{upah (upah pokok dan tunjangan tetap)}$. Apabila komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap serta tunjangan tidak tetap, maka dasar UPJ , adalah nilai terbesar antara (upah pokok+tunjangan tetap) atau $(75\% \times (\text{upah pokok} + \text{tunjangan tidak tetap}))$.

1. Hak atas bantuan hukum bagi pekerja,yaitu tentang perlindungan secara hukum bagi pekerja , bahwa saat ini telah ada UU No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum (“UU Bankum”) yang memberikan jaminan hak konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Dengan UU Bankum tersebut negara (RI) bertanggung jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang yang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan. Bantuan hukum kepada masyarakat (orang miskin atau kelompok orang miskin) selaku penerima bantuan hukum dimaksud yang diselenggarakan oleh menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkum HAM) yang secara operasional dilakukan oleh Pemberi Bantuan Hukum , yakni lembaga bantuan hukum (LBH) atau organisasi kemasyarakatan

yang memberi layanan bantuan hukum secara gratis dengan persyaratan:

- a. Mengajukan permohonan secara tertulis (kecuali bagi masyarakat yang tidak mampu menyusun permohonan secara tertulis).
- b. Menyerahkan dokumen yang terkait dengan pokok perkara.
- c. Melampirkan surat keterangan miskin (Pasal 14 ayat (1) UU Bankum dan langsung menghubungi pengadilan setempat dengan catatan bahwa mekanisme bipatrit dan mediasi konsiliasi telah dilalui.

Peraturan yang dikeluarkan pemerintah mengenai waktu bekerja lembur dan upah untuk pekerja lembur diatur dalam Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur adalah Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”) menyatakan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Namun, ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur tersebut, tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Hal tersebut sangat memberatkan tenaga kerja PKWT dan pekerja bisa menuntut haknya kepada perusahaan yang memperlakukan tidak sesuai haknya.

3. Hak Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dengan tetap mentaati ketentuan umum, antara lain:

- a. Maksimum 7 jam per-hari untuk pola waktu kerja 6:1 atau maksimum 8 jam per- hari untuk pola waktu kerja 5:2 (Pasal 77 ayat [2] UUK).
 - b. Apabila melebihi ketentuan waktu kerja yang ditentukan oleh UUK, wajib diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur dengan hak memperoleh upah kerja lembur.
 - c. Pelaksanaan waktu kerja lembur, harus memenuhi syarat, antara lain yaitu persetujuan (masing-masing) dari pekerja yang bersangkutan; waktu kerja lembur hanya maksimum 3 (tiga) jam per-hari (untuk lembur pada hari kerja; dan komulatif waktu kerja lembur per-minggu maksimum 14jamkecuali lembur dilakukan pada waktu hari istirahat mingguan/hari libur resmi seperti yang tercantum pada (Pasal78 ayat UUK jo Pasal 3 ayat Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004).
4. Hak dan kewajiban pekerja dalam penandatanganan “kontrak kerja” Pasal 59 ayat (1) Ketenagakerjaan, yaitu bahwa PKWThanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu(bersifat sementara).
 5. Hak memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi.
 6. Hak dan perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia beserta nilai nilai agama.
 7. Hak jaminan sosial tenaga kerja, bahwa tenaga kerja PKWT berhak dijamin oleh PT. Kereta Api Indonesia selama kontrak kerja.
 8. Hak untuk menunaikan ibadah penjelasannya yaitu bahwa pekerja yang menunaikan ibadah dalam jangka waktu lama (ibadah haji) tersebut tetap mendapatkan hak upah.

9. Hak memperoleh upah lembur, yaitu hak mendapatkan upah tambahan apabila diperkerjan melebihi waktu kerja normal. Dengan ketentuan:

- 1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus persen) dari upah.
- 2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah. Dengan cara penghitungan :

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah satu jam. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah satu jam.
- b) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah satu jam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah satu jam.
- c) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, jam keenam 3 (tiga) kali upah satu jam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah satu jam.
- d) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja

dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah satu jam.

Apabila perusahaan tidak membayar upah lembur pekerja, Ada ancaman pidana sesuai Pasal 187 UUK yaitu :

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran. Menurut Pasal 8 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004, perhitungan upah lembur adalah didasarkan pada upah bulanan, dengan perhitungan upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

10. Hak cuti bekerja pada waktu sakit khususnya wanita yang sedang hamil atau haid, untuk hak tersebut sifatnya *no workno pay* atau tidak kerja tidak akan mendapat upah.

2. Pemenuhan hak-hak pekerja dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Yogyakarta

PT. Kereta Api Indonesia telah memperkerjakan tenaga kerja PKWT di dalam manajemennya guna menunjang maksimalnya kinerja dan pelayanan PT. Kereta Api Indonesia , akan tetapi tenaga kerja PKWT

tersebut tidak ada pada semua daerah operasi, karena sebagian besar yang menggunakan adalah daerah operasi pada kota-kota besar yang tingkat aktifitas dan perputaran perekonomian di suatu daerah tersebut besar atau ramai.

Terkadang juga untuk tenaga kerja PKWT untuk melayani konsumen pada musim dan waktu tertentu tersebut mengharuskan untuk bekerja lembur agar pekerjaan tidak terlalu menumpuk pada hari selanjutnya dan menunjang efisiensi. Tujuan dari semua itu demi mencapai dari visi misi PT. Kereta Api Indonesia, maka dari itu untuk pihak PT. Kereta Api Indonesia wajib untuk memberikan serta memenuhi hak-hak bagi pekerja baik itu PKWT/kontrak, berikut pemenuhan hak dari PT. Kereta Api Indonesia terhadap tenaga kerja PKWT nya:

1. Pemenuhan Hak atas “uang lembur” pada hari istirahat mingguan dan “hari besar” bagi pekerja PKWT, telah dipenuhi oleh perusahaan dengan memberi waktu istirahat mingguan (*weeklyrest*) kepada pekerja/buruh, masing-masing. Sesuai dengan Pasal 79 ayat (1) jo ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan.
2. Hak atas bantuan hukum bagi tenaga kerja dan pemberian jaminan kerja yaitu dengan lembaga bantuan hukum (LBH) atau organisasi kemasyarakatan yang memberi layanan bantuan hukum secara gratis dengan persyaratan:
 - a. Mengajukan permohonan secara tertulis (kecuali bagi masyarakat yang tidak mampu menyusun permohonan secara tertulis).
 - b. Menyerahkan dokumen yang terkait dengan pokok perkara.
 - c. Melampirkan surat keterangan miskin (Pasal 14 ayat (1) UU Bankum dan langsung menghubungi pengadilan setempat dengan catatan bahwa mekanisme bipartit dan mediasi konsiliasi telah dilalui.
3. Pemenuhan Hak Waktu Kerja dan Waktu Istirahat telah dapat diperjanjikan oleh para pihak dalam Perjanjian Kerja (PK) dan

Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan tetap mengindahkan ketentuan umum, pemenuhannya dengan ketentuan:

- a. Maksimum 7 jam per-hari untuk pola waktu kerja 6:1 atau maksimum 8 jam per- hari untuk pola waktu kerja 5:2 (Pasal 77 ayat [2] UUK).
 - b. Pelaksanaan waktu kerja lembur, harus memenuhi syarat, antara lain yaitu persetujuan (masing-masing) dari pekerja yang bersangkutan; waktukerja lembur hanya maksimum 3 (tiga) jam per-hari (untuk lembur pada hari kerja; dan kumulatif waktu kerja lembur per-minggu maksimum 14jamkecuali lembur dilakukan pada waktu hari istirahat mingguan/hari libur.
4. Hak dan perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia beserta nilai nilai agama. Pemenuhan hak tersebut yaitu PT. Kereta Api Indonesia selalu menghimbau, memberikan contoh, memberikan pelatihan dan penyuluhan keselamatan kerja, serta bertanggung jawab memberikan pelayanan jika terjadi kecelakaan kerja kepada tenaga kerja baik PKWT atau tenaga kerja kontrak sesuai dengan prosedur K3,serta PT. Kereta Api Indonesia selalu memberikan penyuluhan tentang keselamatan kerja dan mengedepankan K3 untuk keselamatan masing-masing pekerja dan demi kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktifitas kerja, PT. Kereta Api Indonesia telah menjamin keselamatan dilingkungan kerja dengantindakan antisipatif yaitu dengan memberikan jaminan asuransi kesehatan bagi seluruh tenaga kerja.
5. Hak jaminan sosial tenaga kerja. PT. Kereta Api Indonesia telah memenuhi hak tersebut dengan cara bekerja sama dengan jamsostek, guna menanggung jaminan tenaga kerjanya baik itu tenaga kerja kontrak/PKWT atau tenaga kerja tetap. Akan tetapi jaminan sosial dari

PT. Kereta Api Indonesia terhadap pekerja waktu tertentu sifatnya hanya berlaku sesuai kontrak kerja.

6. Hak untuk menunaikan ibadah dalam arti menunaikan ibadah dalam jangka waktu lama (ibadah haji) tersebut tetap mendapatkan hak upah. Pemenuhan hak tersebut dari pihak PT. Kereta api yaitu dengan memberikan kelonggaran waktu dengan izin dan syarat tertentu dari pihak tenaga kerja yang akan melaksanakan ibadah dalam jangka waktu lama.
7. Hak memperoleh upah lembur, yaitu hak mendapatkan upah tambahan apabila diperkerjakan melebihi waktu kerja normal. Hak tersebut telah dipenuhi oleh pihak PT. Kereta Api Indonesia, dengan cara memberikan upah kerja lembur sesuai jam kerja dengan pemberian upah diberikan saat akhir kerja lembur tidak digabung dengan upah/gaji pokok. Pernyataan tersebut berarti telah sesuai dengan UUK walaupun cara pemberian upah berbeda dengan cara yang ada pada peraturan Undang-Undang ketenagakerjaan mengenai waktu kerja lembur.
8. Hak cuti bekerja pada waktu sakit khususnya wanita yang sedang hamil atau haid, untuk hak tersebut sifatnya *no workno pay* atau tidak kerja tidak akan mendapat upah. Untuk pemenuhan hak tersebut PT. Kereta Api Indonesia mengharuskan adanya surat keterangan dari dokter atau dari pihak rumahsakit dengan keterangan yang jelas kepada pekerja yang akan melakukan izin cuti, dan apabila syarat telah dipenuhi oleh pekerja maka perusahaan akan memperbolehkan cuti kepada tenaga tenaga kerja kontrak/PKWT atau pekerja tetap. Berlaku pula bagi tenaga kerja tetap.

F. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pekerja PKWT di PT KAI Daop 6 mempunyai hak-hak sebagai berikut :

- a. Hak dan kewajiban tenaga kerja PKWT dalam penandatanganan “kontrak kerja” bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diperkerjakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu atau sama halnya bersifat sementara tidak permanen.
 - b. Hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Yaitu hak pekerja/buruh yang tidak boleh dibedakan dalam proses *recruitmen* atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu dan menolak bagi yang berbeda.
 - c. Hak memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi.
 - d. Hak dan perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia beserta nilai nilai agama.
 - e. Hak jaminan sosial tenaga kerja
 - f. Hak untuk menunaikan ibadah dalam arti menunaikan ibadah dalam jangka waktu lama (ibadah haji) tersebut tetap mendapatkan hak upah.
 - g. Hak memperoleh upah lembur, yaitu hak mendapatkan upah tambahan apabila diperkerjan melebihi waktu kerja normal.
 - h. Hak cuti bekerja pada waktu sakit khususnya wanita yang sedang hamil atau haid, untuk hak tersebut sifatnya *no workno pay* atau tidak kerja tidak akan mendapat upah.
2. Hak-hak pekerja PKWT di PT. Kereta Api Indonesia yang telah disebutkan di atas telah dipenuhi sesuai dengan UUK, PT. Kereta Api Indonesia pada saat mulai berbenah serta ditertibkan oleh kementerian BUMN dan perhubungan telah berganti sistem dan dibenahi semuanya menjadi lebih baik pada tahun 2010, untuk pemberian hak-hak kepada tenaga kerja PKWT berjalan lancar tertib sesuai dengan UU Ketenagakerjaan sangat memperhatikan dan memprioritaskan hak untuk tenaga kerja kontraknya

pekerja PKWT. Mengenai pemenuhan hak-hak bagi tenaga kerja PKWT pada PT. Kereta Api Indonesia, yaitu:

- a. Hak dan kewajiban tenaga kerja PKWT secara tertulis telah ditandatangani dalam perjanjian “kontrak kerja”, dari pernyataan berikut pihak PT. Kereta Api Indonesia telah memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja PKWT sesuai dengan kontrak kerja yang diperjanjikan secara tertulis oleh pihak manajemen PT. Kereta Api Indonesia pada saat awal diperkerjakannya tenaga kerja PKWT.
- b. Hak memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi. Pemenuhan hak tersebut telah dipenuhi oleh pihak PT. Kereta Api Indonesia, dari laporan PT. Kereta Api Indonesia, pihaknya telah memperkerjakan tenaga kerja PKWT sesuai posisi yang diperkerjakan sesuai dengan SOP dari manajemen perusahaan PT. Kereta Api Indonesia dan diperlakukan sesuai aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- c. Hak dan perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia beserta nilai-nilai agama. Pemenuhan hak tersebut yaitu PT. Kereta Api Indonesia selalu memberikan penyuluhan mengenai keselamatan kerja, pelatihan agar bekerja aman dan selamat, menghimbau mengingatkan jika ada bahaya dalam pekerjaan, dan memberikan pelayanan jika terjadi kecelakaan kerja kepada tenaga kerja baik PKWT atau tenaga kerja kontrak sesuai dengan prosedur K3, serta PT. Kereta Api Indonesia selalu memberikan penyuluhan tentang keselamatan kerja dan mengedepankan K3 untuk keselamatan masing-masing pekerja dan demi kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas kerja, PT. Kereta Api Indonesia telah menjamin keselamatan lingkungan kerja dengan tindakan antisipatif yaitu dengan memberikan jaminan asuransi kesehatan bagi seluruh tenaga kerja.

- d. Hak jaminan sosial tenaga kerja. PT. Kereta Api Indonesia telah memenuhi hak tersebut dengan cara bekerja sama dengan jamsostek, guna menanggung jaminan tenaga kerjanya baik itu tenaga kerja kontrak/PKWT atau tenaga kerja tetap. Akan tetapi jaminan sosial dari PT. Kereta Api Indonesia terhadap pekerja waktu tertentu sifatnya hanya berlaku sesuai kontrak kerja.
- e. Hak untuk menunaikan ibadah dalam arti menunaikan ibadah dalam jangka waktu lama (ibadah haji) tersebut tetap mendapatkan hak upah. Pemenuhan hak tersebut dari pihak PT. Kereta api yaitu dengan memberikan kelonggaran waktu dengan izin dan syarat tertentu dari pihak tenaga kerja yang akan melaksanakan ibadah dalam jangka waktu lama.
- f. Hak memperoleh upah lembur, yaitu hak mendapatkan upah tambahan apabila diperkerjakan melebihi waktu kerja normal. Hak tersebut telah dipenuhi oleh pihak PT. Kereta Api Indonesia, dengan cara memberikan upah kerja lembur sesuai dengan peraturan Undang-Undang ketenaga kerjaan mengenai waktu kerja lembur.
- g. Hak cuti bekerja pada waktu sakit khususnya wanita yang sedang hamil atau haid, untuk hak tersebut sifatnya *no workno pay* atau tidak kerja tidak akan mendapat upah. Untuk pemenuhan hak tersebut PT. Kereta Api Indonesia mengharuskan adanya surat keterangan dari dokter kepada pekerja yang akan melakukan izin cuti, dan apabila syarat telah dipenuhi oleh pekerja maka perusahaan akan memperbolehkan cuti kepada tenaga kerjanya baik itu tenaga kerja kontrak/PKWT atau pekerja tetap.

Ketentuan selanjutnya mengenai pemenuhan hak-hak tenaga kerja PKWT tentang waktu diperkerjakannya pekerja untuk waktu tertentu atau PKWT kurang sesuai dengan KEPMEN No. 100 Tahun 2000, yaitu dimana yang seharusnya tenaga kerja PKWT tersebut untuk waktu bekerjanya seharusnya hanya musiman atau waktu tertentu akan tetapi dari pihak PT.

Kereta Api Indonesia telah memperkerjakan tenaga kerja PKWT secara *continue*/berkelanjutan. Permasalahan di PT. Kereta Api Indonesia mengenai hak tenaga kerja PKWT hanyalah pada waktu perjanjian kerja tersebut. Untuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja, mengenai permasalahan terhadap waktu kerja yang kurang sesuai dengan KEPMEN No. 100 Tahun 2000 agar tenaga kerja PKWT memperoleh hak yang semestinya maka akan disesuaikan oleh direksi PT. Kereta Api Indonesia dengan KEPMEN No. 100 Tahun 2000, sehingga semua hak-hak tenaga kerja akan PKWT terpenuhi. Apabila PT. Kereta Api Indonesia kurang memperhatikan hak dari tenaga kerja PKWT dan cenderung mengkesampingkan seperti yang terjadi pada tahun 2010 kebawah maka akan dijatuhi sanksi oleh pihak kementerian BUMN.

G. Saran

1. PT. Kereta Api Indonesia untuk wilayah operasi DAOP 6 seharusnya lebih meningkatkan dan memperhatikan dengan detail hak-hak untuk tenaga kerja PKWT nya, dari segi apapun itu untuk menunjukkan tanggung jawab dari perusahaan terhadap tenaga kerja PKWT.
2. Perlunya koordinasi yang tegas dari pihak PT. Kereta Api Indonesia untuk mengawasi dan memantau anak perusahaan agar anak perusahaan tersebut lebih memperhatikan hak-hak dari tenaga kerja baik itu tenaga kerja yang tetap, untuk mengantisipasi jika terjadi pelanggaran di dalam manajemen anak perusahaan terhadap tenaga kerja, dari catatan dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia banyak melakukan pelanggaran kepada tenaga kerja *outsourcing*.
3. Untuk mensejahterakan tenaga kerja, PT. Kereta Api Indonesia seharusnya menghilangkan sistem tenaga kerja PKWT dan mengangkat tenaga kerja PKWT yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun menjadi tenaga kerja tetap, karena masih ada beberapa tenaga kerja yang statusnya pegawai tidak tetap, tetapi masih di pekerjakan lama.

H. Referensi

Buku :

- Abdul Khakim. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Anggriawan, Angga, 2014, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Pada PT. PKSS Cabang Palembang*, Tesis, Program PascaSarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Bagus Sarnawa, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum
- Budiartha, I Nyoman Putu, 2016, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang.
- Davey, KJ., 1988, *Pembiayaan Pemerintah Daerah : Praktek- Praktek Internasional dan Relevansinya bagi dunia ketiga*, Jakarta, UI Press.
- Estiqomah Ninik Endah, *Kajian Terhadap Jam Kerja dan Hak Hak Khusus Pramugari di Kereta Taksaka* , Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Uiversitas Negeri Yogyakarta.
- Hadjon, *et al.*, 2002, *Pengantar Administrasi Negara*, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2007. *Statistik 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hermansyah, 2008, *Pokok-Pokok Hukum Persainagn Usaha Indonesia*”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- HR RIDWAN, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- HUSNI,LALU, 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Imam, Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hukum Kerja*, Djambatan, Jakarta.

- Indrajit, Eko, *et al.*, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Jehani, Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing, kontrak, dan PKWT Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Muhajir, Noeng, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, RakeSarasini.
- Nurachmad, Much.2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak*.
- Soekanto, Soerjono, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Subekti, 1984, *Aneka Perjanjian*, cetakan 4 Alumni, Bandung.
- Supriyanto, Hari, 2004, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Soepomo, Iman, 1987, *Hukum Perburuhan-bidang Hubungan Kerja*, cetakan VI, Penerbit Djamban.
- Sehat Damanik, *Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, DSS Publishing, 2006, hlm 1.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Yani, Ahmad, 2008, *Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum (“UU Bankum”).

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (LN Tahun 2003, No.39, TLN No.4279).

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Undang-Undang Perkeretaapian No. 23 Tahun 2007.

Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (selanjutnya disingkat UUK).

Pasal 56 Ayat (5) UUK.

Jurnal

- Vernanda R R, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing”,
Hukum Administrasi Negara, Universitas Sebelas Maret,
Surakarta,*Jurnal UNS Volume 2*, Nomor 2, Mei-Agustus 2014.
- Kadek Agus Sudirawan, “Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan
Outsourcing dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja” ,Universitas
Udayana, Bali, *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora Volume 5*, Nomor
2, Oktober 2016.
- Khairani, “Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif
Hukum dan Penerapannya” ,*Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Volume 53-68*,
Nomor 56, April 2010.
- Nafila, Erlin Kristine, dan Endra Wijaya, “ Perlindungan Hak-Hak Buruh
Pada Praktik Sistem Outsourcing :Sebuah Kesenjangan
Penerimaan”, Universitas Pancasila, Jalan Srengseng Sawah, Jagakarsa,
Jakarta Selatan, *Jurnal Hukum Novelty Volume 8*, Nomor 2, 2 Agustus
2017, hal. 252-268.
- Ria Paramaiswari, Suradiyanto, “Pelaksanaan Penyediaan Jasa Pekerja
PKWT di PT Angkasa Pura I Balikpapan (Ditinjau Dari Undang-
Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”, E-Journal
Fakultas Hukum Universitas Mulawarman, *Jurnal Beraja Niti Volume 2*,
Nomor 8, Tahun 2013.
- Ajik Sujoko, Outsourcing Jasa Kebersihan Di Instansi Daerah
Pemerintah, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, *Jurnal
Masalah Hukum Jilid 46*, Nomor 4, Oktober 2017, Halaman 369-376.
- Mohamad Yusup, “Kajian Terhadap Pemberlakuan Sistem Outsourcing di
Indonesia Pasca Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012”, *Jurnal
Kajian Administrasi Pemda Volume 11*, Nomor 6, September 2017.

Maulana Saputra Saulala, “Outsourcing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Ditinjau dari Aspek Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum)”, Universitas Sulawesi Tenggara, *Jurnal Pembaharuan Hukum Volume 2*, Nomor 2, Mei – Agustus 2015.

Arie Fitri Mulya Lestari, “Peran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya Dalam Menangani Masalah Yang Ditimbulkan Oleh Outsourcing” ,FISIP, Universitas Airlangga, Surabaya, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 1*, Nomor 1, Januari 2013.

Desi Natalia Mebang, “Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja PKWT Pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda” . E- Journal Administrasi Publik, *E-Jurnal Administrasi Publik Volume 3*, Nomor 5, 2015, Hal 1397-1408.