

**IMPLEMENTASI ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU DI PT.CIPTA NIAGA SEMESTA PEKANBARU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh: ANDO GURNING

Pembimbing 1 : DR. Maryati Bachtiar, S.H., M.Kn

Pembimbing 2 : Riska Fitriani, S.H., M.H

Alamat: Jl. Kutilang Sakti Perum. PKS No. C4 Panam

Telepon: 085278885820

Abstract

By normatif, rule about its valid condition of existing agreement in Section 1320 KUHPERDATA adopted fully by Section 52 sentence Code Number 13 Year 2003 about Labour. just Only is, because is fourth of its valid condition of existing agreement in Section 1320 KUHPERDATA have related to other civil principle of justices, hence solution about its valid condition of compilation of work agreement relate to KUHPERDATA and Code Number 13 Year 2003 about Labour. But, in the execution, work agreement is designedly made by including clause limiting labour rights.

This Research type is classified in research of sosiologis yuridis, because direct writer perform a research at accurate place or location. This research is conducted in PT. Cipta Niaga Semesta branch Pekanbaru in Komplek Warehousing Of Avian Block of DD 02 Road; Street of Arengka II, while and population of sampel is to represent the overall of side related to problem of accurate in this research, source of data the used is primary data, data of sekunder data and of tertier, technique data collecting of research with observation, interview, bibliography study and enquette. Result of research found by that there is the parties rights and obligations imbalance him at PKWT between PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru with employees. This prove that PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru designedly impinge rule of ketenagakerjaan going into effect.

From result of research can be concluded is. First, the parties rights and obligations at PKWT PT. Cipta Niaga Semesta uneven Pekanbaru. Side of PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru only affirming its rights as employer to employees by giving obligation to employees through PKWT. Implementation Ground freedom contract at PKWT PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru have been executed by both parties. But, in the execution there are deviation to applying at PKWT stemming from freedom contract in making work agreement. Both, Resistance Implementation freedom ground contract at PKWT PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, namely its minim of knowledge of employees, side of PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru is not consistent run order of ketenagakerjaan observation inexistence and of local institution. Third, Effort overcome freedom ground implementation resistance contract at PKWT PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru is to improve knowledge of employees to rule of ketenagakerjaan, side of PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru evaluate to repeat PKWT which they make for the labour of. The change to overcome some lacking of in items of PKWT at the same time alter some clausal weighing against labour and maximize observation of local institution like On Duty Labour Town of Pekanbaru.

Keyword : *Implementasi-Asas Freedom Of Contract-PT.Cipta Niaga Semesta branch Pekanbaru - Certain Work agreement Time.*

A. Pendahuluan

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara, perjanjian adalah suatu persetujuan yang terjadi antara satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau lebih. Perjanjian yang dimaksud di atas adalah pengertian perjanjian yang masih dalam arti yang masih sangat luas, karena pengertian tersebut hanya mengenai perjanjian sepihak dan tidak menyangkut mengikatnya kedua belah pihak. Perjanjian hendaknya menyebutkan bahwa kedua belah pihak harus saling mengikat, sehingga timbul suatu hubungan hukum di antara para pihak. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang bila terjadi pelanggaran isi perjanjian. Pada hal perjanjian, KUHPerdara hanya bersifat sebagai pelengkap dan bukan sebagai hukum yang utama.

Kontrak adalah bagian dari bentuk suatu perjanjian. Sebagaimana yang telah disebutkan di atas bahwa pengertian perjanjian yang termuat dalam Pasal 1313 KUHPerdara adalah sangat luas, maka kontrak dapat menjadi bagian dari suatu perjanjian. Akan tetapi yang membedakan kontrak dengan perjanjian adalah sifatnya dan bentuknya. Kontrak lebih bersifat untuk bisnis dan bentuknya perjanjian tertulis. Kontrak memiliki suatu hubungan hukum oleh para pihak yang saling mengikat, maksudnya adalah antara pihak yang satu dan dengan yang lainnya saling mengikatkan dirinya dalam kontrak tersebut, pihak yang satu dapat menuntut sesuatu kepada pihak yang lain, dan pihak yang dituntut berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat-syarat sah, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; cakap untuk membuat perjanjian; mengenai suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal.¹ Pembuatan perjanjian, salah satu syarat

sahnya perjanjian tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut belum bisa dikatakan sah, syarat-syarat tersebut pun berlaku dalam pembuatan suatu kontrak. Dalam pembuatan suatu perjanjian atau kontrak dikenal salah satu asas, yaitu asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu asas yang memberikan suatu pemahaman bahwa setiap orang dapat melakukan suatu kontrak dengan siapapun dan untuk hal apapun. Pasal 1338 ayat 1 memberikan dasar bagi para pihak akan adanya asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak bukan berarti menghalalkan bagi para pihak untuk mengingkari kontrak yang telah terlebih dahulu terjadi, maksudnya adalah para pihak dapat bebas mengadakan kontrak berdasarkan yang diperlukan.

Implementasi kontrak standar biasa digunakan dimana banyak diterapkan dalam dunia bisnis dan perdagangan dimaksudkan untuk mempermudah operasi bisnis dan mengurangi ongkos bisnis.² Kekhawatiran kehadiran kontrak standar adalah karena dicantumkannya klausula eksonerasi yakni klausula yang mengandung kondisi membatasi/bahkan menghapus sama sekali tanggung jawab yang semestinya dibebankan pada pihak penyedia. Memang, di dalam penerapan kontrak standar banyak terjadi terutama dalam perdagangan dan praktek tersebut didominasi oleh pihak pelaku usaha. Pelaku usaha hanya mengatur hak-haknya dan kewajibannya saja. Namun kenyataannya kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan heterogen berjalan dalam arah yang berlawanan dengan hukum.

Perjanjian tersebut tumbuh melalui kebiasaan dan kontrak standar merupakan suatu kebiasaan dalam lalu lintas perdagangan termasuk dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Salah satu perusahaan yang melakukan rekrutmen karyawan adalah PT. Cipta Niaga Semesta

¹ Pasal 1320 KUHPerdara

² Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Buku Kedua)*, Citra Aditya Bakti, Bandung: 2007, hlm. 77.

Pekanbaru. PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru merupakan bagian Mayora Group, perusahaan distributor of *Fast Moving Consumer Good (FMCG)* yang bergerak di bidang distribusi makanan dan minuman. Untuk pengembangan usaha perusahaan, maka PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru melakukan penerimaan karyawan dengan proses dan persyaratan tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Namun, dalam PKWT Nomor 44/PKWTII-CNS/III/2014 yang dikeluarkan PT. Cipta Niaga Semesta terdapat pelanggaran. Bentuk pelanggaran yang ada dalam PKWT Nomor 44/PKWTII-CNS/III/2014 yang dikeluarkan PT. Cipta Niaga Semesta adalah :

1. Bahwa Pihak Kedua berjanji selama 2 tahun setelah berakhirnya hubungan kerja dengan Pihak Pertama untuk tidak bekerja pada perusahaan kompetitor Pihak Pertama(Pasal 6).
2. Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan, banyak karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru melakukan hubungan kerja atas dasar PKWT yang sudah berlangsung diatas 3 tahun dengan modus PKWT terus diperpanjang sebelum masa perjanjian kerja habis
3. Pasal 12 yang berbunyi “ Bahwa kedua belah pihak berpedoman kepada Pasal 1338 KUHPerdara dimana perjanjian mengikat bagi kedua belah pihak sebagai Undang-Undang, oleh karenanya ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai kontrak kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian ini sepakat untuk dikesampingkan”.

Berdasarkan hal di atas, terlihat bahwa pengusaha yang dalam hal ini adalah PT. Cipta Niaga Semesta dalam perjanjian

kerja waktu tertentu yang dibuatnya dengan sengaja mengesampingkan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan, padahal Undang-Undang ketenagakerjaan maupun turunannya merupakan jiwa dan semangat KUHPerdara yang bertujuan memberikan payung hukum kepada pengusaha dan pekerja. Dengan adanya ketidakseimbangan tersebut, pekerja menjadi pihak yang paling dirugikan dikarenakan hak-hak pekerja menjadi hilang dimana perusahaan hanya menegaskan sisi keuntungan perusahaan saja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah hak dan kewajiban para pihak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah hambatan implementasi asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru ?
3. Bagaimanakah upaya mengatasi hambatan implementasi asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru ?

C. Metode penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penulis adalah penelitian hukum sosiologis yang bertujuan melihat pemberlakuan hukum positif di masyarakat. Hukum positif yang dimaksud adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada PT. Cipta Niaga Semesta cabang Pekanbaru di Komplek Pergudangan Avian Blok DD 02 Jalan Arengka II dengan alasan bahwa dalam proses rekrutmen karyawan, perusahaan masih memberlakukan ketentuan

baku yang dibuat oleh perusahaan terhadap calon karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti. Isi populasi adalah unsur-unsur yang ada kaitannya dengan penulisan dan menjadi objek penelitian³. Dalam penelitian yang penulis lakukan, penulis sudah menetapkan populasi penelitian, yaitu Kepala cabang PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sebanyak 1 (satu) orang;⁴ bagian personalia PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru sebanyak 1 (satu) orang;⁵ karyawan Sales Marketing PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru penerimaan Tahun 2014 sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang.⁶

b. Sampel

Dari populasi yang telah teridentifikasi, maka penulis akan menentukan sampel. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian.⁷ Keseluruhan responden ditetapkan menggunakan metode sensus dimana penetapan sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada dan jumlahnya sedikit.

4. Sumber Data

Sumber data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden di lapangan berdasarkan wawancara nonstruktur yang dilakukan

penulis. Responden yang dimaksud, yakni 1 (satu) orang Kepala cabang PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, 1 (satu) orang bagian personalia PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dan 15 (lima belas) karyawan Sales Marketing PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru penerimaan Tahun 2014.

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui peraturan perundang-undangan yang bersifat mendukung dari data primer, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 44/PKWTII-CNS/III/2014 yang dikeluarkan oleh PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.
3. Data Tertier, yaitu data yang diperoleh melalui kamus, ensiklopedia, makalah dan sejenisnya yang mendukung data primer dan sekunder.

5. Tehnik Pengumpulan Data.

Untuk mempermudah penyelesaian penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a) Wawancara nonstruktur, yaitu penulis melakukan wawancara tanpa terikat daftar pertanyaan. Responden yang dimaksud adalah 1 (satu) orang Kepala cabang PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dan 1 (satu) orang bagian personalia PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.
- b) Angket, yaitu memberikan daftar pertanyaan yang sudah disediakan alternatif jawabannya kepada responden karyawan Sales Marketing PT. Cipta Niaga

³ *Ibid.*, hlm. 7.

⁴ Data Primer olahan Tahun 2014

⁵ Data Primer olahan Tahun 2014

⁶ Data Primer olahan Tahun 2014

⁷ *Ibid.*, hlm. 15.

Semesta Pekanbaru penerimaan Tahun 2014.

- c) Kajian Kepustakaan, yaitu pengumpulan data melalui literatur kepustakaan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Kajian kepustakaan bersumber pada buku-buku, literatur, jurnal, makalah dan sejenisnya yang memiliki korelasi dengan pokok penelitian.

6. Analisis Data

Penelitian ini nantinya akan dianalisis dengan cara kualitatif, yakni menguraikan secara deskriptif dari data yang diperoleh penulis. Setelah dianalisis, dalam menarik kesimpulan terhadap hasil penelitian ini, penulis menggunakan metode berfikir secara deduktif yakni cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan atau kasus yang bersifat khusus.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hak dan kewajiban para pihak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berkaitan dengan campur tangan pemerintah dalam bidang kesejahteraan pekerja/buruh, pemerintah telah banyak mengambil kebijakan (*legislative an bureucracy policy*) khususnya dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan pelaksanaannya, seperti Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Semua peraturan perundang-undangan yang dikemukakan diatas, tidak lain dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh sebagai pihak yang posisinya lemah daripada pengusaha, untuk meningkatkan taraf hidup

pekerja/buruh dan keluarganya, untuk mencegah terjadinya kemerosotan penghasilan dan daya beli masyarakat khususnya pekerja/buruh serta melindungi pekerja/buruh dan keluarganya dari kehilangan pekerjaan atau berkurangnya penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja atau meninggal. Namun, seperti telah dikemukakan sebelumnya meskipun telah ada aturan yang menjadi tuntunan dalam hubungan industrial belumlah memperoleh hasil sebagaimana diinginkan oleh pekerja/buruh itu sendiri. Hal tersebut tercermin dalam pelaksanaan perjanjian kerja oleh PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru merupakan bagian dari Mayora Group, perusahaan distributor of *Fast Moving Consumer Good (FMCG)* yang bergerak di bidang distribusi makanan dan minuman. Untuk pengembangan usaha perusahaan, maka PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru melakukan penerimaan karyawan dengan proses dan persyaratan tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Untuk proses dilaksanakan dengan menetapkan jadwal penerimaan sampai selesai, sedangkan untuk persyaratan ditetapkan dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan dimana dalam persyaratan tersebut mengatur beberapa hal pokok, yakni :⁸

1. Ketentuan mengenai identitas karyawan.
2. Ketentuan mengenai jam kerja.
3. Ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak.
4. Ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

Secara normatif, ketentuan tentang syarat sahnya perjanjian yang ada dalam Pasal 1320 KUHPerduta diadopsi sepenuhnya oleh Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁸ Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 44/PKWTII-CNS/III/2014 yang dikeluarkan oleh PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru.

Ketenagakerjaan. Hanya saja, karena keempat syarat sahnya perjanjian yang ada dalam Pasal 1320 KUHPerdata memiliki keterkaitan dengan asas-asas hukum perdata lainnya, maka pembahasan tentang syarat sahnya penyusunan perjanjian kerja mengacu kepada KUHPerdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Suatu hal tertentu dalam perjanjian kerja berkaitan dengan obyek yang diperjanjikan, yaitu tentang pekerjaan. Sedangkan suatu sebab yang halal berkaitan dengan kausa perjanjiannya yang tidak boleh merupakan kausa yang dilarang oleh undang-undang serta bertentangan dengan kesucilaan dan ketertiban umum.

Kebebasan berkontrak mengandung arti bahwa seseorang bebas membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi berlakunya dan syarat-syarat perjanjian dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih Undang-undang mana yang akan dipakainya untuk perjanjian itu.⁹ Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dapat di simpulkan dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang di buat secara sah akan mengikat sebagai Undang-Undang bagi para pembuatnya. Apabila dicermati, asas kebebasan berkontrak mengandung makna adanya 4 macam kebebasan yaitu :¹⁰

1. Kebebasan bagi para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian

Kebebasan ini mengandung pengertian bahwa bebas untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, tidak ada paksaan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian. Dikatakan tidak ada paksaan, apabila pihak yang membuat perjanjian tidak berada di bawah

ancaman, baik dengan kekerasan jasmani maupun upaya yang bersifat menakut-nakuti, misalnya akan membuka rahasia atau merusak hartanya, sehingga dengan demikian yang bersangkutan terpaksa menyetujui perjanjian tersebut (Pasal 1324 KUHPerdata)

2. Kebebasan untuk menentukan dengan siap para pihak akan mengadakan perjanjian

KUHPerdata maupun ketentuan perundang-undangan lainnya tidak melarang bagi seseorang untuk membuat perjanjian dengan pihak manapun juga yang dikehendakinya. Undang-Undang (KUHPerdata) hanya menentukan bahwa orang-orang tertentu tidak cakap untuk membuat perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1330 KUHPerdata. Oleh karena itu, bebas untuk menentukan dengan siapa akan mengadakan perjanjian.

3. Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan perjanjian dengan bentuk tertentu atau tidak

Pada umumnya perjanjian terikat pada suatu bentuk tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari, perjanjian di buat dengan dua bentuk, yaitu, perjanjian secara tertulis dan perjanjian secara lisan. Kedua bentuk tersebut sama kekuatannya dalam arti bahwa bentuk perjanjian tersebut sama kedudukannya untuk dapat di laksanakan oleh para pihak. Namun, secara yuridis untuk perjanjian tertulis dapat dengan mudah di jadikan sebagai alat bukti apabila sampai terjadi persengketaan.¹¹ Sedangkan perjanjian secara lisan akan lebih sulit pembuktianya apabila terjadi persengketaan karena disamping harus dapat menunjukan saksi-saksi, juga

⁹ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan dari Undang-undang*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm.6.

¹⁰ *Ibid.*, hlm.67.

¹¹ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 65.

harus dibuktikan dengan adanya itikad baik dari pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak mempunyai itikad tidak baik (misalnya mengingkari kesepakatan), maka hal ini akan menyulitkan pihak lain dalam membuktikan keabsahan perjanjian yang dimaksud. Untuk beberapa perjanjian tertentu Undang-undang menentukan adanya suatu bentuk tertentu (tertulis). Apabila bentuk tertentu itu tidak diikuti, maka perjanjian menjadi tidak sah. Dengan demikian, perjanjian secara tertulis tidaklah hanya semata-mata merupakan alat pembuktian saja, tetapi merupakan syarat untuk adanya (*bestaanwaarde*). Mengenai perjanjian tersebut Mariam Darus Badruzaman mencontohkan pada perjanjian untuk mendirikan Perseroan Terbatas yang harus dengan akta Notaris (Pasal 38 Kitab Undang-undang Hukum Dagang).¹²

4. Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan isi, berlaku dan syarat-syarat perjanjian

Secara yuridis, eksistensi perjanjian baku masih dipertanyakan karena masih ada yang setuju dengan adanya perjanjian tersebut, tetapi juga ada yang menolak perjanjian jenis tersebut. Dasar berlakunya perjanjian baku (standar) ini adalah berdasarkan fiksi, adanya kemauan dan kepercayaan (*fictie van will en vertrouwen*) yang membangkitkan kepercayaan bahwa para pihak mengikat diri pada perjanjian itu. Jika dia menerima perjanjian itu, berarti dia secara sukarela setuju pada isi perjanjian itu.¹³ Seseorang mengikat pada perjanjian baku karena dia sudah menandatangani perjanjian tersebut, sehingga dia harus di anggap

mengetahui, serta menghendaki dan karenanya bertanggungjawab kepada isi perjanjian tersebut.¹⁴ Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa “Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan isi, berlaku dan syarat-syarat perjanjian”. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dikeluarkan oleh PT. Cipta Niaga Semesta tidak diterapkan sepenuhnya, hal tersebut dapat di pahami karena perjanjiana berupa perjanjian baku yang pembuatan dan penentuan syarat-syaratnya telah ditetapkan oleh pihak PT. Cipta Niaga Semesta, sementara pihak karyawan hanya bisa menyatakan setuju atau menolak (*take it or leave it*). Perjanjian yang di buat secara baku oleh salah satu pihak sering menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya, sehingga setelah berjalan dan kemudian muncul masalah pihak yang dirugikan baru mempertanyakan apakah perjanjian ini memenuhi syarat konsensual dalam Pasal 1320 KUHPerdara atau tidak, atau bahkan syarat-syarat baku itu adalah batal otomatis.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dikeluarkan oleh PT. Cipta Niaga Semesta berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerjanya. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, di mana kedua belah pihak tersebut bersama-sama terikat dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan dengan tenaga kerja berupa perjanjian penyediaan kerja dan pelaksanaan pekerjaan. Ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Kesepakatan kedua belah pihak

¹² *Ibid.*, hlm. 57.

¹³ Hasanudin Rahan, *Seri Ketrampilan Merancang Kontrak Bisnis (Contract Drafting)*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 17.

¹⁴ Munir Fuady, *Op. cit*, hlm. 86.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak 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 terganggu jiwa dan mentalnya

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

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.

4. Obyek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsure perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Pembedaan mengenai jenis perjanjian kerja, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 57 Ayat 1 Undang-Undang 13 Tahun 2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat 2) Undang-Undang 13 Tahun 2003). Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan. PKWT diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang

menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai PKWT. Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai PKWT sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu :

1. Perlindungan terhadap pekerjaan yang bersifat permanen

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak
- c. terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- d. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- e. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai PKWT hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas. Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWT tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi “ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4),

ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".Keterangan yang dikemukakan di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem PKWT yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh PKWT jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap.

Terhadap hal di atas, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Hal ini terlihat dari bentuk kontrak terhadap pekerja/buruh PKWT yang penulis peroleh dari PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru di mana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh PKWT dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum, akan tetapi tidak dijelaskan

di bagian mana pekerja/buruh tersebut dipekerjakan dan apa jenis serta sifat pekerjaannya yang akan dilakukannya. Adanya keadaan tersebut tentunya dapat menimbulkan penyimpangan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja atau buruh PKWT, terutama menyangkut pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh PKWT, sehingga bisa saja PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru menempatkan pekerja/buruh PKWT di bagian yang tidak diatur atau tidak termasuk dalam pokok pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh PKWT sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Terhadap Upah

Seperti diketahui, tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi " setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pada penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan

atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh telah diberikan dengan baik oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai PKWT maupun tidak. Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan {Pasal 93 ayat (1)};
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimum yang diterapkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi” upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota”. Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan :

- a. Kebutuhan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- d. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa

jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama. Terhadap keadaan yang sama, penulis tanyakan kepada Kepala Cabang PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, menyatakan bahwa di perusahaannya terhadap para pekerja kontrak atau PKWT telah diterapkan sistem pengupahan yang sebagaimana seharusnya yang diatur dalam undang-undang tenaga kerja. Beliau juga menyatakan bahwa memang terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di perusahaannya, perbedaan itu hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan, sedangkan pekerja/buruh dengan sistem PKWT tidak menerima semua tunjangan sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap. Dari dua perlindungan yang penulis kemukakan di atas, dapat terlihat bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh PKWT. Hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat penyimpangan terhadap penerapan pada PKWT yang bersumber dari kebebasan berkontrak dalam membuat perjanjian kerja.

2. Hambatan implementasi asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, implementasi asas kebebasan berkontrak pada PKWT PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru terdapat beberapa penyimpangan. Penulis menganalisa hambatan implementasi tersebut sebagai berikut :

1. Minimnya pengetahuan karyawan terhadap ketentuan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

2. Pihak PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru tidak konsisten menjalankan aturan ketenagakerjaan dan dengan sepihak memanfaatkan karyawan dengan cara mengurangi hak-hak pekerja seperti yang tertuang dalam PKWT.
3. Tidak adanya pengawasan dari instansi setempat seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dengan tidak adanya pengawasan tersebut, maka secara sepihak PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan leluasa melakukan praktek-praktek yang merugikan hak-hak pekerja.

3. Upaya mengatasi hambatan implementasi asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru

Untuk mengatasi hambatan implementasi asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, penulis menganalisa beberapa langkah perbaikan, yakni :

1. Meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, hal ini dapat dilakukan oleh PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dan sekaligus menjadi tanggungjawab pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hal utama yang mesti dilakukan adalah sosialisasasi ke tenaga kerja mengenai hak-hak pekerja.
2. Pihak PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru meninjau ulang PKWT yang mereka buat untuk tenaga kerja. Perubahan tersebut untuk mengatasi beberapa kekurangan dalam materi PKWT sekaligus

mengubah beberapa klausula yang memberatkan tenaga kerja.

3. Memaksimalkan pengawasan dari instansi setempat seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dengan adanya pengawasan tersebut, tindakan yang merugikan tenaga kerja secara sepihak dan disengaja oleh oknum perusahaan dapat diminimalisir.

E. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis akan menyimpulkannya sebagai berikut :

- a. Hak dan kewajiban para pihak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru tidak seimbang. Pihak PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru hanya menegaskan haknya selaku pemberi kerja kepada karyawan dengan memberikan kewajiban kepada karyawan melalui PKWT tersebut. Implementasi asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Namun, dalam pelaksanaan tersebut terdapat penyimpangan terhadap penerapan pada PKWT yang bersumber dari kebebasan berkontrak dalam membuat perjanjian kerja. Pihak perusahaan telah menetapkan sejumlah klausula dalam PKWT, sementara tenaga kerja hanya dalam posisi menerima atau menolak tanpa ada negosiasi materi PKWT tersebut.
- b. Hambatan implementasi asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru, yakni minimnya pengetahuan karyawan terhadap ketentuan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, pihak PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru tidak

konsisten menjalankan aturan ketenagakerjaan dan dengan sepihak memanfaatkan karyawan dengan cara mengurangi hak-hak pekerja seperti yang tertuang dalam PKWT dan tidak adanya pengawasan dari instansi setempat seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dengan tidak adanya pengawasan tersebut, maka secara sepihak PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dengan leluasa melakukan praktek-praktek yang merugikan hak-hak pekerja.

- c. Upaya mengatasi hambatan implementasi asas kebebasan berkontrak pada perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru adalah meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, hal ini dapat dilakukan oleh PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru dan sekaligus menjadi tanggungjawab pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hal utama yang mesti dilakukan adalah sosialisasasi ke tenaga kerja mengenai hak-hak pekerja, pihak PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru meninjau ulang PKWT yang mereka buat untuk tenaga kerja. Perubahan tersebut untuk mengatasi beberapa kekurangan dalam materi PKWT sekaligus mengubah beberapa klausula yang memberatkan tenaga kerja dan memaksimalkan pengawasan dari instansi setempat seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dengan adanya pengawasan tersebut, tindakan yang merugikan tenaga kerja secara sepihak dan disengaja oleh oknum perusahaan dapat diminimalisir.

2. Saran

Untuk perbaikan dimasa mendatang, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pengaturan dan kebijakan PKWT apapun yang dibuat sangatlah perlu diarahkan untuk menciptakan hubungan

- industrial yang semakin harmonis. PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru wajib memberikan informasi tentang pelaksanaan isi kontrak kepada tenaga kerja baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu kontrak kerja.
2. Karena pekerja/buruh kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak menerima berbagai tunjangan dan fasilitas sebagaimana yang diterima oleh pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, maka sebaiknya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu ditingkatkan atau disesuaikan) demi perlindungan bagi mereka, karena belum tentu akan diperpanjang kontraknya atau mendapatkan pekerjaan lagi dalam waktu dekat apabila mereka di berhentikan (PHK). Dengan meningkatkan upah mereka diharapkan kesejahteraan mereka juga semakin meningkat.
 3. Kepada pemerintah pusat melalui Kementrian Tenaga Kerja agar memfokuskan program kerja yang bekerjasama dengan instansi pemerintah kabupaten/kota agar perlindungan tenaga kerja dapat maksimal sehingga kondisi yang selama ini menyudutkan tenaga kerja dimana hak-hak tenaga kerja tidak sepenuhnya dipenuhi dapat diatasi dan kesejahteraan tenaga kerja dapat meningkat.

F. Daftar Pustaka

Buku

Ahmadi Miru. 2007. *Hukum Kontrak & Perancangan Kontrak*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

-----,dkk. 2011. *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

-----,dkk. 2010. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Ahmad M Ramli. 2004. *Cyber Law dan HAKI dalam Sistem Hukum Indonesia*. Refika Aditama:Jakarta.

Dikdik M. Arief Mansyur, dkk. 2005. *Cyber Law (Aspek Hukum Teknologi Informasi)*. Refika Aditama:Bandung.

Edmon Makarim. 2004. *Kompilasi Hukum Telematika*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Iman Sjahputra. 2002. *Problematika Hukum Internet Indonesia*. Prenhallindo: Jakarta.

Mariam Darus Badruzaman, dkk. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Citra Aditya Bakti: Jakarta.

-----, 2006. *KUHPERDATA Buku III*. Alumni: Bandung

Munir Fuad,. 1999. *Hukum Kontrak Dari Sudut Hukum Bisnis*. Citra Aditya Bakti: Bandung.

Purwahid Patrik. 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*. Mandar maju: Semarang.

Sudikno Mertokusumo. 1986. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Liberty: Yogyakarta.

Salim .HS. 2003. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*. Sinar Grafika: Jakarta.

-----,2003. *Hukum Kontrak (Teori dan Teknik Penyusunan Kontak)*. Sinar Grafika: Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mahmuji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Grafindo Persada, Jakarta,

Subekti. 2001. *Hukum Perjanjian*. Intermasa: Jakarta.

-----2005. *Hukum Perjanjian, Cetakan kedua puluh satu.* Intermedia; Jakarta.

-----1995. *Aneka Perjanjian.* Citra Aditya Bakti: Bandung.

Sjafurrachman. 2011. *Aspek Pertanggungjawaban Notaris dalam Pembuatan Akta.* Mandar Maju: Bandung.

Yahya Ahmad Zein. 2009. *Kontrak Elektronik & Penyelesaian Sengketa Bisnis E-Commerce.* Mandar Maju: Bandung.

Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Jurnal

Imran, S., 2007, Asas-asas Dalam Berkontak, Suatu Tinjauan Historis Yuridis pada Hukum Perjanjian (artikel Hukum Perdata : www.legaitas.org).

Pan Mohammad Faiz, 2007, Outsourcing dan Tenaga Kerja, Outsourcing (Alih Daya) Dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan, [http : // jurnalhukum.](http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html)

[blogspot.com/2007/05/outsourcing - dan - tenaga kerja.html.](http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html)

Website

[http:// artikata.com/implementasi.html](http://artikata.com/implementasi.html), diakses pada tanggal 14 Januari 2015, Pukul 21.00 wib.

<http://yasminelisasih.com/implementasi-asas-kebebasan-berkontrak-dalam-kontrak-standart>, diakses pada tanggal 14 Januari 2015, Pukul 21.00 wib.