1. **PENDAHULUAN**

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Melihat ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”. Atas dasar itulah pekerja sangat kesulitan untuk menuntut adanya perubahan perjanjian kerja dan pengusaha berada dalam posisi yang kuat untuk mempertahankan kontrak kerja yang telah disepakati dan apabila pengusaha mengadakan perubahan perjanjian kerja dan memenuhi tuntutan pekerja, maka hal tersebut berarti perubahan perjanjian kerja yang dilakukan akan bertentangan dengan ketentuan tersebut dan akibat hukum terhadap hal tersebut adalah status pekerja dengan waktu tertentu berubah menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Melihat akibat hukum pada pembaruan perjanjian kerja tersebut, tentu hal ini dapat menyebabkan hak dan kewajiban pekerja menjadi berbeda pula. Namun jika dikaitkan dengan ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau dirubah, kecuali atas persetujuan para pihak”. Hal ini berarti adanya ketidakjelasan norma yang terkandung dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimana terdapat ketidakjelasan terkait pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu seperti yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari hal tersebut di atas, mendorong Peneliti untuk melakukan penelitian mengenai Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Pekerja Kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga yang menjadi permasalahannya adalah bagaimanakah pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja kontrak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003? dan bagaimanakah implikasi pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja kontrak dan implikasi dari pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun manfaat yang dapat dirincikan dalam penelitian ini antara lain; Secara akademis, penyusun dapat memperoleh bahan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi ilmu hukum tingkat strata satu (S-1). Secara teoritis, dapat menambah pengetahuan serta memberikan konstribusi yang berarti dan bermanfaat bagi pembangunan Ilmu Hukum Perdata, khususnya dalam pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi yang berarti dan bermanfaat dalam pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang baik dan benar. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*konseptual approach*).

**ll. PEMBAHASAN**

1. **PEMBARUAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PEKERJA KONTRAK**

Berdasarkan Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang syarat pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Namun pada ketentuan tersebut tidak dijelaskan tentang pengertian dari kata “pembaruan”. Melihat konsekuensi dari pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang berpengaruh kepada status pekerja/buruh, maka perlu untuk dipahami terlebih dahulu maksud dari kata “pembaruan” tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa arti kata “pembaruan” adalah proses, cara, perbuatan membarui. Sedangkan kamus besar bahasa Indonesia mengartikan kata membarui sebagai memperbaiki supaya menjadi baru, mengulangi sekali lagi memulai lagi dan, mengganti dengan yang baru, memodernkan.[[1]](#footnote-1)

Bila dikaitkan dengan hukum maka akan muncul frasa yang berbunyi “proses pelaksanaan pembaruan hukum melalui cara memperbaiki, memodernkan, atau mengganti dengan yang baru”. Berdasarkan hal tersebut, penyusun berpendapat bahwa maksud “Pembaruan Pejanjian Kerja Waktu Tertentu” pada Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah proses pelaksanaan pembaruan hukum melalui cara memperbaiki, memodernkan, atau mengganti dengan yang baru.

Dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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 Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; Pekerjaan yang bersifat musiman; atau Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambhan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut dibuat hanya untuk paling lama tiga tahun dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauh mana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.[[2]](#footnote-2)

Jenis pekerjaan dari perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya diatur dalam Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan ketentuan tersebut, untuk pekerjaan yang bersifat musiman harus merupakan pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dalam kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan tersebut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.[[3]](#footnote-3)

Perjanjian kerja harian lepas telah diatur dalam Pasal 10 sampai dengan Pasal 12 dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.

Pembuatan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu tidak telepas dari syarat formil dan materil dari pembuatan perjanjian kerja. Syarat materil diatur dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan syarat formal yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakatan kerja adalah Kesepakatan kerja dibuat rangkap (tiga), Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu, semuanya ditanggung pengusaha, kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak.[[4]](#footnote-4)

Selain dari bentuknya, Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Selain itu, Berdasarkan Pasal 59 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

Berdasarkan Pasal 59 Ayat (1) Huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas suatu (paket) pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang. Sebaliknya berdasarkan Pasal 59 Ayat (4) Huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun.

Dalam Pasal 5 KEPMENKERTRANS Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 telah dengan tegas menjelaskan bahwa terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang kerana ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Pembaruan perjanjian ini bisa dilakukan setelah melebihi masa tanggang (masa jeda) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaruan dan tenggang waktu (jeda) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain.

Selanjutnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaruan. Demikian juga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan juga tidak dapat dilakukan perpanjangan perjanjian kerja. Hal ini telah dijelaskan pada Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Demikian juga perjanjian kerja waktu tertentu yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan juga tidak dapat dilakukan pembaharuan seperti yang tercantum dalam Pasal 7 dan Pasal 8 Ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu untuk kedua kalinya tidak diizinkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika hal tersebut terjadi, perjanjian kerja waktu tertentu yang telah melebihi tiga tahun ingin diperbarui, maka haruslah melakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengantisipasi permainan hukum dari pengusaha yang ingin melakukan hal tersebut, dengan menetapkan bahwa suatu pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Selama tenggang waktu 30 hari itu, tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan di atas yang dituangkan dalam perjanjian.[[5]](#footnote-5)

1. **Implikasi Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian dari kata implikasi adalah suatu keterlibatan atau keadaan terlibat yang termasuk atau tersimpul atau sesuatu yang disugestikan, tetapi tidak dinyatakan.[[6]](#footnote-6) Jika dikaitkan dengan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu maka dapat diartikan bahwa implikasi perjanjian kerja waktu tertentu adalah suatu keterlibatan atau keadaan yang termasuk dalam proses pelaksanaan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu melalui cara memperbaiki, memodernkan, atau mengganti dengan yang baru.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu tidak terlepas dari pengaturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang di atur dalam Pasal 56 Ayat (2) dan Pasal 59 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal Jenis pekerjaan yang dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Apakah menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu,tidak mempersoalkan apakah pekerjaan bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu namun bentuk pekerjaannya pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pengusaha yang berpegangan pada bunyi Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, Aturan mengenai pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu (Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) digunakan sebagai dasar untuk terus menerus menggunakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan inti dan tetap.[[7]](#footnote-7)

Pelanggaran terhadap perjanjian waktu tertentu yang dapat mengakibatkan terjadinya peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) selain berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti yang tersebut dalam pembahasan diatas, dapat dilihat juga pada ketentuan yang tercantum dalam Pasal 3 Sampai dengan Pasal 10 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu.

Untuk mengkaji hal tersebut harus dilihat berdasarkan pelanggaran terhadap jenis dan jangka waktu pekerjaan yang diperjanjikan. Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.[[8]](#footnote-8) hal ini sejalan dengan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pada dasarnya hak-hak pekerja pada saat sebelum dan saat menjalani pekerjaannya hampir sama, baik itu pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu maupun pekerja dengan perjanjian waktu tidak tertentu. Perbedaan yang mendasar dialami pada saat setelah hubungan kerja itu berakhir atau dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja. Jika pada saat pemutusan hubungan kerja status pekerja masih menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu maka pekerja hanya mempunyai hak untuk dibayarkan upahnya sampai perjanjian itu berakhir karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut.

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi pada pekerja kontrak yang karena pelanggaran terhadap ketentuan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 KEPMENAKERTRANS No. 100/MEN/VI/2004, pekerja kontrak yang dianggap sebagai pekerja tetap atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu berhak untuk mendapatkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**lll. PENUTUP**

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu adalah suatu proses pemberlakuan ulang sebuah perjanjian awal setelah diadakan perbaikan, pemodernan, atau mengganti dengan yang baru dalam pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Selanjutnya dalam Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dihubungkan dengan Pasal 5 KEPMENAKERTRANS Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 dengan tegas menjelaskan bahwa terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu tidak dapat diselesaikan sehingga dapat dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Sedangkan pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan juga tidak dapat dilakukan pembaharuan. Maka perlu adanya penegasan terhadap maksud dari kata “pembaruan” seperti yang tercantum dalam Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perlu ditetapkan secara tegas tentang Kategori/jenis pekerjaan tetap dan pekerjaan tidak tetap serta syarat perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu agar tidak menimbulkan multafsir tentang pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

 Implikasi pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilihat dari adanya peralihan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila terdapat syarat dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak terpenuhi seperti yang dijelaskan dalam Pasal 15 KEPMENAKERTRANS Nomor KEP.100/MEN/VI/2004. Sehingga perlu diadakan sosialisasi oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja terkait dengan pelanggaran-pelanggaran terhadap pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku, Makalah, dan Artikel**

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja,* Cet. Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Wacana/article.com,*Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, di unduh pada Kamis tanggal 09 Januari 2014, Pukul 22 : 48 WITA

http://kamusbahasaindonesia.org/pembaruan/membarui, diunduh pada hari Jumat, Tanggal 3 Januari 2014

http://kamusbahasaindonesia.org/atau, diunduh pada Hari Jumat, Tanggal 3 Januari 2014.

http://kamusbahasaindonesia.org/implikasi, di unduh pada Hari Rabu, Tanggal 8 Januari 2013

Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.*  Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. LN No. 39 Tahun 2003 TLN No. 4279

Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.* KEP.100/MEN/VI/2004.

Midah Agus, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan*, Disertasi Universitas Sumatera Utara, Medan, 2006.

Syaufii Syamsuddin Mohd, *Norma perlindungan dalam hubungan industrial*, cetakan kesatu, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004.

Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan,* cetakan ke-1, Sinar Grafika,Jakarta, 2009.

1. http://kamusbahasaindonesia.org/pembaruan/membarui. diunduh pada Jumat, 3 Januari 2014 [↑](#footnote-ref-1)
2. Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan,* Sinar Grafika, Jakarta, 2011, Hal. 50 [↑](#footnote-ref-2)
3. *Ibid.*Hal 51 [↑](#footnote-ref-3)
4. Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cetakan kelima, Penerbit Rajagrafindo Persada, 2008, Hal 67 [↑](#footnote-ref-4)
5. Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma perlindungan dalam hubungan industrial,* Sarana Bhakti Persada, cetakan kesatu, Jakarta, 2004, Hal . 202 [↑](#footnote-ref-5)
6. http://kamusbahasaindonesia.org/implikasi, di unduh pada Rabu, 8 Januari 2013. [↑](#footnote-ref-6)
7. Agus Midah, *Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan*, (Disertasi Universitas Sumatera Utara), Medan, 2006, Hal. 27 [↑](#footnote-ref-7)
8. Adrian Sutedi, *Op.Cit.*Hal 52 [↑](#footnote-ref-8)