

**Perlindungan Hukum Karyawan Notaris
Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)****Asrilia Bayi Saka Putri*, Gunarto****

* Mahasiswa Program Magister (S2) Kenotariatan Fakultas Hukum UNISSULA email:
asriliabayisakaputri@gmail.com

** Guru Besar Fakultas Hukum UNISSULA

ABSTRAK

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang pelaksanaan perlindungan hukum karyawan notaris pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kota Pekalongan serta kelemahan-kelemahan dan solusinya pelaksanaan perlindungan hukum karyawan notaris pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kota Pekalongan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *socio-legal research* yang bersumber dari pengumpulan data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder, kemudian dianalisis dengan metode analisis kualitatif.

Hasil penelitian ini pada akhirnya memberikan jawaban bahwa pelaksanaan perlindungan hukum karyawan notaris pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kota Pekalongan yaitu dengan mengupayakan langkah represif dalam implikasinya terhadap tenaga kerja bagi karyawan notaris di Kota Pekalongan, terdapat pengawas dalam struktur Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kota Pekalongan serta Lembaga Kerja Sama Tripartit yang (LKS Tripartit) yang merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, selain itu Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan bagi para pekerja/karyawan yang disebutkan sebagai berikut: yang mana wanprestasi mengenai melaksanakan perjanjian tapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan merupakan syarat obyektif yang tidak terpenuhi dapat menimbulkan akibat hukum bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) bagi si karyawan Notaris.

Saran dari penelitian ini adalah kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Pekalongan diharapkan agar lebih memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi tersebut dan diharapkan dapat menajalankan tugas dan perannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga tenaga kerja khususnya Karawan Notaris Di Kota Pekalongan lebih terjamin nilai kepastian hukum, nilai kemanfaatan dalam perjanjian bagi para pihak serta terwujudnya nilai keadilan bagi para pihak dan bagi karyawan notaris pada khususnya di Kota Pekalongan.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Karyawan, Notaris dan PKWT.*

ABSTRACT

The problem studied in this research is about the implementation of legal protection of notary employee in certain time working agreement (PKWT) in Pekalongan City as well as weaknesses and solution of the implementation of legal protection of notary employee at certain time monkey agreement (PKWT) in Kota Pekalongan. Method used in this research is with socio-legal research approach that comes from collecting data obtained from primary data and secondary data, then analyzed by qualitative analysis method.

The result of this research ultimately gives the answer that the implementation of legal protection of legal notary employees at certain time labor agreement (PKWT) in Pekalongan City is by seeking repressive step in its implication to labor for notary employee in Pekalongan City, there is supervisor in structure of Department of Labor and Social (Disnakersos) Pekalongan City and Tripartite Cooperation Institution (LKS Tripartit) which is a forum of communication, consultation and deliberation on labor matters, in addition the Labor Law has provided protection for workers mentioned below: concerning the execution of an agreement but not in accordance with what is agreed is an objective requirement that is not fulfilled may result in legal consequences that a certain time work agreement (PKWT) is changed into a non-specific time work agreement (PKWTT) for the Notary's employee.

Suggestions from this research is to the Manpower and Transmigration Office of Pekalongan City is expected to better utilize the Human Resources (HR) that exist in the Office of Manpower and Transmigration and hopefully can menajalankan tasks and roles in accordance with the provisions of applicable legislation, so that especially Karawan Karawan Notaris In Pekalongan City is more assured of the value of legal certainty, the value of benefit

in the agreement for the parties and the realization of justice niali for the parties and for notary employees in particular in Pekalongan City.

Keywords: *Legal Protection, Employees, Notaries and PKWT.*

PENDAHULUAN

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Notaris dalam eksistensinya menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, berasumsi bahwa biaya yang dikeluarkan oleh Notaris untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena Notaris tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila Notaris memiliki pekerja yang banyak, maka Notaris harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan bahkan dikesampingkan.

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi Notaris untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sejalan dengan hal tersebut, banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan (wanprestasi), sebagaimana bentuk-bentuk wanprestasi adalah: 1) Tidak melakukan prestasi sama sekali; 2) Memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan; 3) memenuhi prestasi tetapi terlambat;

dan 4) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan pendekatan *yuridis sosiologis*. Pendekatan *yuridis sosiologis* digunakan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan dan hukum perjanjian perkawinan. Sementara itu pendekatan penelitian socio legal adalah penelitian yang mengacu kepada norma-norma dan asas-asas hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan/ fakta dilapangan. Ronald Dworkin menyebut metode penelitian tersebut juga sebagai penelitian *doctrinal (doctrinal research)*, yaitu suatu penelitian yang menganalisis baik hukum sebagai *law as it written in the book*, maupun hukum sebagai *law as it is decided by the judge through judicial process*.¹

Tiga alasan penggunaan penelitian hukum empiris yang bersifat kualitatif. *Pertama*, analisis kualitatif didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang di dasarkan pada yang dikumpulkan. *Kedua*, data yang akan dianalisis beraneka ragam, memiliki sifat dasar yang berbeda antara yang satu dengan lainnya, serta tidak mudah untuk dikuantifisir. *Ketiga*, sifat dasar data yang akan dianalisis dalam penelitian adalah bersifat menyeluruh dan merupakan suatu kesatuan yang integral, dimana hal itu menunjukkan adanya keanekaragaman data serta memerlukan informasi yang mendalam (*indepth information*).²

Ketiga kriteria penelitian kualitatif tersebut terdapat dalam penelitian tesis ini, sehingga sangat beralasan menggunakan metode kualitatif dalam analisis data. Penelitian ini bersifat menyeluruh karena berupaya mendalami keseluruhannya. Penelitian ini juga berupaya mencari hubungan yang harmonis dari konsep-konsep yang ditemukan dalam bahan-bahan hukum primer dan skunder dengan

¹ Anselmus Strauss, dan Juliat Corbin, *Basic of Qualitative Research, Grounded Theory Procedure and Technique*, (Newbury, Park London, New Delhi : Sage Publication, 1979), hal. 7.

² William J. Filstead, *Qualitative Methods : A Needed Perspective in Evaluation Reseaarch*, dalam Thomas D. Cook dan Charles S. Reichardt, ed, *Qualitative and Quantitative Methods in Evalution Research*, (London : Sage Publications, 1979), hal. 38.

menggunakan teori atau doktrin-doktrin hukum,³ terkait erlindungan hukum hukum karyawan notaris pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Hukum Karyawan Notaris Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kota Pekalongan

Seperti yang telah disampaikan penulis pada bab sebelumnya, bahwa pengertian wanprestasi (*breach of contract*) adalah tidak dilaksanakannya prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu seperti yang disebutkan dalam kontrak yang bersangkutan.

Tindakan wanprestasi membawa konsekuensi terhadap timbulnya hak pihak yang dirugikan untuk menuntut pihak yang melakukan wanprestasi untuk memberikan ganti rugi sehingga oleh hukum diharapkan agar tidak ada satu pihak pun yang dirugikan karena wanprestasi tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja/kontrak kerja sebagaimana yang dimaksud oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Karena merupakan suatu perjanjian maka melahirkan juga apa yang disebut sebagai prestasi, yaitu kewajiban suatu pihak untuk melaksanakan hal-hal yang ada dalam suatu perjanjian. Adanya prestasi memungkinkan terjadinya wanprestasi atau tidak dilaksanakannya prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak kepada para pihak. Wanprestasi yang dilakukan oleh pihak Notaris X di Kota Pekalongan merupakan kerugian bagi pihak Karyawan Notaris.

Adapun bentuk-bentuk wanprestasi adalah sebagai berikut:

1. Tidak melakukan prestasi sama sekali;
2. Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan;
3. Melaksanakan prestasi tetapi terlambat;
4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Sejalan dengan penjelasan diatas penulis mengenalisa bahwa Notaris-Notaris di Kota Pekalongan dalam eksistensinya, telah melakukan wanprestasi/ingkar janji pada point 2 melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Faktanya banyak Notaris di Kota Pekalongan yang mengikat karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang

melakukan wanprestasi baik disengaja maupun tidak disengaja seperti memerintahkan karyawan untuk melakukan tugas/pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan, seperti Nurul Hidayatih⁴ selaku karyawan salah satu Notaris X di Kota Pekalongan yang memberikan keterangan bahwa seringkali Tedy menerima perintah dari Notaris yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan yang diluar dari isi kontrak. Yang mana Tedi merupakan karyawan dengan posisi pekerja sebagai *legal drafting* (pembuat akta) yang diikat dengan PKWT oleh Notarisnya.

Hal ini tentu menimbulkan perspektif bahwa perjanjian kerja waktu tertentu sebagai fasilitas pengikat antara Notaris dan karyawannya tidak memberikan nilai kepastian, kemanfaatan serat keadilan bagi para pihak, khususnya bagi karyawan notaris.

Pasal 52 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kuantitatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang diperjanjikan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut

³Chai Podhisita, et al, *Theoretical Terminological, and Philosophical Issues in Qualitative Research*, Qualitative Research Methods, hal. 7.

⁴Nurul Hidayatih, Wawancara, Notaris & PPAT Abdulloh, S.H., M.Kn. di Kota Pekalongan, wawancara pada tanggal 12 November 2017.

mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum bagi karyawan Notaris di Kota Pekalongan, yang mana bentuk wanprestasi mengenai melaksanakan perjanjian tapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan merupakan syarat obyektif yang tidak terpenuhi dan dalam kasus wanprestasi yang dilakukan Notaris terhadap karyawan Notaris dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sehingga menimbulkan akibat hukum bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Selanjutnya sebagai langkah represif dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bagi karyawan notaris di Kota Pekalongan, terdapat Lembaga Kerja Sama Tripartit yang (LKS Tripartit) adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh, dan Pemerintah. Pasal 107 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit menetapkan bahwa Lembaga Kerja Sama Tripartit yang selanjutnya disebut LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh, dan Pemerintah.

Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari :

- (1) Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional.
Mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Presiden dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan secara nasional. (Pasal 3). Dapat membentuk LKS Tripartit Sektoral Nasional.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit Propinsi;
Mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Gubernur dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan Propinsi dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Propinsi yang bersangkutan. (Pasal 23). Dapat membentuk LKS Tripartit Sektoral Propinsi.
- (3) Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten/ Kota
Mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Bupati/ Walikota dan

pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten/ Kota yang bersangkutan (Pasal 41). Dapat membentuk LKS Tripartit Sektoral Kabupaten/ Kota.

- (4) Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektoral.

Mempunyai tugas memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada Pemerintah dan pihak terkait lainnya dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan untuk sektor tertentu.

Lembaga Kerja Sama Tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan. Bahwa berdasarkan hal ini maka jika ada pihak-pihak yang menganggap bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merugikan atau tidak berpihak kepada pekerja/ buruh, maka dapat menyampaikan permasalahannya kepada Lembaga Kerja Sama Tripartit/ Sektoral dengan menunjuk Pasal yang menjadi permasalahan berikut alasannya.

Lembaga Kerja Sama Tripartit merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, maka cara-cara berdemo seharusnya sudah ditinggalkan tidak perlu lagi digunakan. Bahwa jika ada pihak atau pihak-pihak yang menganggap sistem kerja kontrak sangat merugikan pihak pekerja/ buruh seharusnya disampaikan dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit. Negara Indonesia adalah negara hukum. Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Bahwa serikat pekerja/serikat buruh bukan penafsir Undang-Undang, tetapi pelaksana peraturan perundang-undangan. Jika serikat pekerja/ serikat buruh menganggap ada Pasal atau Pasal-Pasal dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang merugikan pekerja/buruh seharusnya dikomunikasikan, dikonsultasikan dan dimusyawarahkan dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit. Hasil musyawarah kemudian disampaikan kepada pemerintah.

Serikat Pekerja juga berhak untuk ikut dalam PKB. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Disahkan dan diundangkan pada tanggal 4 Agustus 2000. Sejak disahkan dan diundangkan Undang-Undang No 21 Tahun 2000 banyak dibentuk serikat pekerja/ serikat buruh. Bahwa antara Undang-Undang No 21 Tahun 2000 dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang lahir terlebih dahulu adalah UU No 21 Tahun 2000. Dalam menyusun UU No 13 Tahun 2003 tentunya Serikat Pekerja/ Serikat Buruh turut berpartisipasi. Sekarang sistem kerja kontrak dan *outsourcing*

banyak dibicarakan karena dianggap merugikan pekerja/ buruh. Serikat Pekerja/ Serikat Buruh turut berpartisipasi dalam menyusun UU No 13 Tahun 2003 tapi serikat Pekerja/ Serikat buruh juga yang menolak.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekalongan seharusnya berusaha proaktif dalam melihat persoalan ketenagakerjaan yang terjadi terhadap karyawan Notaris-Notaris yang ada di Kota Pekalongan, sehingga persoalan-persoalan yang terjadi bisa langsung diselesaikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekalongan, agar sistem pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang ada di Notaris Kota Pekalongan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Kelemahan-Kelemahan Dan Solusinya Pelaksanaan Perlindungan Hukum Karyawan Notaris Pada Perjanjian Kera Waktu Tertentu (PKWT) di Kota Pekalongan

Masyarakat sebagai subyek pernjjian kerja adalah pengusaha dan pekerja. Pengusaha dalam hal ini adalah Notaris dan pekerja menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam eksistensinya di bidang ketenagakerjaan. Berikut adalah gambaran Kultur Hukum atau Budaya Hukum Masyarakat, dalam hal ini antara Notaris dan pekerja:

1. Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak mengikuti proses dan prosedur pembuatan kontrak kerja sesuai yang di amanatkan oleh KUHPerduta dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti melakukan perundingan mengenai isi kontrak (klausula) mengenai apa yang akan diperjanjikan sehingga tercapainya asas kebebasan berkontrak bagi para pihak serta tercapainya nilai keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum bagi para pihak.
2. Ketidaktahuan dan ketidakpahaman salah satu atau kedua belah pihak pada peraturan perundang-undangan mengenai hukum perjanjian, khususnya mengenai ketenagakerjaan. Seperti dalam hal mengitung hak-hak mereka sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga pada saat upaya penandatanganan sebagai tanda sepakat dan mengikat bagi pihak masing-masing serta menjadi Undang-Undang bagi para pihak yang mengikatkan diri menjadi tidak cacat hukum.

Selain hal tersebut diatas, fasilitas berupa sarana dan prasarana merupakan hal yang penting untuk mendukung efektivitas suatu aturan. Tanpa

adanya sarana atau fasilitas tertentu, maka tidak mungkin penegakan hukum akan berlangsung dengan lancar. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga membutuhkan fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran proses penandatnagann kontrak kerja. Menurut Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana atau fasilitas, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.⁵ Di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kota Pekalongan di bidang hubungan industrial, peran Lembaga Kerja Sama Tripartit yang (LKS Tripartit) adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan

Menambahkan penjelasan sebelumnya, dapat terlihat bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Kantor Notarsi X Kota Pekalongan masih banyak yang belum sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, antara lain:

1. Jenis pekerjaan yang bukan bersifat sementara atau musiman;
2. Adanya masa percobaan;
3. Perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan;
4. Pencatatan perjanjian kerja waktu tertentu kepada instansi yang berwenang melebihi jangka waktu 7 hari setelah penandatanganan;
5. Perpanjangan perjanjian kerja yang lebih dari satu kali.

Masalah pokok dari pada penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor tersebut yaitu:⁶

1. faktor hukumnya sendiri (peraturan);
2. faktor penegak hukum;
3. faktor sarana atau fasilitas;
4. faktor masyarakat; dan
5. faktor kebudayaan.

Kelima faktor tersebut saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakkan hukum, serta juga merupakan tolok ukur daripada kelemahan perlindungan hukum.

⁵ Soerjono Soekanto, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, (Jakarta: Rajawali Press,2006), hlm.87

⁶ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.5

Berdasarkan hal tersebut, apabila dikaitkan dengan hasil penelitian, maka kelemahan perundangan hukum pelaksanaan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebabkan oleh faktor-faktor yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Peraturan

Salah satu persoalan yang sering timbul di dalam sebuah peraturan adalah ketidakjelasan kata-kata yang dipergunakan dalam perumusan Pasal-Pasal tertentu. Kemungkinan hal itu disebabkan, oleh karena penggunaan kata-kata yang artinya dapat ditafsirkan secara luas sekali, atau karena soal terjemahan dari bahasa asing yang kurang tepat. Dengan demikian, gangguan terhadap penegakan hukum yang berasal dari peraturan dapat disebabkan oleh ketidakjelasan arti kata-kata didalam peraturan yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapannya.

Apabila dalam suatu peraturan, dapat dijumpai ketidakjelasan rumusan norma yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapannya. Menurut Soerjono Soekanto, hal tersebut menyebabkan gangguan terhadap penegakan hukum yang berasal dari Undang-Undang. Apabila dalam suatu peraturan ditemukan rumusan Pasal yang tidak jelas maknanya, maka perlu dilakukan penafsiran.⁷ Beberapa cara penafsiran yaitu:

- a. Penafsiran gramatikal, yaitu menafsirkan menurut susunan kata-kata.
- b. Penafsiran sistematikal, yaitu menafsirkan Pasal-Pasal dalam hubungan secara keseluruhan.
- c. Penafsiran historikal, mencakup:
- d. Penafsiran dengan melihat perkembangan terjadinya peraturan Perundang-Undangan.
- e. Penafsiran dengan melihat perkembangan lembaga hukum yang diatur dalam peraturan Perundang-Undangan.
- f. Penafsiran teleologikal, yaitu menafsirkan dengan menyelidiki maksud pembuat undang-undang akan tujuan disusunnya Undang-Undang itu.
- g. Penafsiran ekstensif yaitu menafsirkan dengan memperluas arti suatu istilah atau pengertian dalam (Pasal) Undang-Undang.
- h. Penafsiran restriktif yaitu penafsiran dengan mempersempit arti suatu istilah atau pengertian dalam (Pasal) Undang-Undang.

Disamping penafsiran tersebut, dikenal juga cara menggunakan (Pasal) undang-undang melalui komposisi atau konstruksi yang terdiri dari:⁸

- a. Analogi atau perluasan kaidah undang-undang;
- b. Penghalusan hukum atau pengkhususan berlakunya kaidah undang-undang;
- c. Penggunaan "*a contrario*", yaitu memastikan sesuatu yang tidak disebut oleh (Pasal) Undang-Undang secara kebalikan.

Dalam menganalisis peraturan juga perlu diketahui asas-asas Perundang-Undangan antara lain:

- a. Perundang-undangan yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula, oleh karena itu:
 - 1) Peraturan yang lebih tinggi tidak dapat diubah atau dihapuskan oleh peraturan yang lebih rendah.
 - 2) Isi peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan isi peraturan di atas.
 - 3) Peraturan yang lebih rendah dapat merupakan peraturan pelaksana dari peraturan di atasnya.

b. *Lex specialis derogat lex generalis.*

Jika peraturan yang mengatur hal yang merupakan kekhususan dari hal yang umum (dalam arti sejenis) yang diatur oleh peraturan yang sederajat, maka berlaku peraturan yang mengatur hal khusus tersebut.

c. *Lex posteriore derogat generalis lex priori.*

Dalam hal peraturan yang sederajat bertentangan dengan peraturan sederajat lainnya (dalam arti sejenis), maka berlaku peraturan yang terbaru dan peraturan yang lama dianggap telah dikesampingkan.

- d. Perundang-undangan hanya boleh dicabut, atau diganti, atau dibatalkan dengan peraturan yang sama atau yang lebih tinggi tingkatannya.

e. Konsistensi

Dalam menyusun Perundang-Undangan perlu diperhatikan konsistensinya baik di antara peraturan perundangan yang mengatur hal yang sama, maupun di antara Pasal-Pasal dalam satu peraturan perundang-undangan.

- f. Dalam peraturan perundang-undangan harus ada kejelasan dan ketegasan mengenai yang ingin dicapai dari ketentuan yang bersangkutan.

Suatu Perundang-Undangan mengenai ketenagakerjaan harus memiliki fungsi sebagai alat kontrol sosial, dimana undang-undang tersebut akan melindungi tenaga kerja dari kondisi-kondisi yang menghambat kesejahteraannya. Akan tetapi yang terjadi adalah masih terdapat kata-kata yang artinya dapat ditafsirkan secara luas. Hal ini terlihat yang berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap responden penelitian, saat Notaris X di Kota Pekalongan yang menafsirkan Pasal 56 ayat (2) yang menyebutkan bahwa: Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

⁷ Soekanto, Op. Cit., hlm. 12.

⁸ Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, *Perundang-undangan dan Yurisprudensi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hlm.13-14.

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Penulis menganalisis bahwa kata atau disini bermakna alternatif. Artinya ketika Notaris akan menerapkan PKWT, maka Notaris X dapat melakukannya atas dasar jangka waktu tanpa melihat kapan suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Selain itu, menurutnya sebenarnya antara Pasal 56 ayat (2) ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bahkan dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Sebagai pihak yang memberikan pekerjaan, Notaris sudah tentu akan mengacu pada Pasal 56 karena dengan sistem PKWT sebenarnya perusahaan lebih diuntungkan karena bila kinerja pekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan maka perusahaan dapat memutus kontraknya tanpa harus dipusingkan dengan implikasi dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) apabila pekerja tersebut adalah pekerja tetap.

Adanya intrepetasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat, atau kegiatan yang bersifat sementara melahirkan praktik perjanjian antara pekerja dengan perusahaan yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal ini bisa disebabkan karena alasan, yaitu: Pertama, ketidak tahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja atau Notaris. Kedua, adanya itikad buruk dari Notaris terhadap ketidaktahuan pekerja terhadap pengaturan PKWT karena inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) yang memungkinkan PKWT dapat dilaksanakan dengan tidak berdasarkan atas pekerjaan yang jenis dan sifat, atau kegiatan pekerjaannya bersifat sementara, dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap.

Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah karena ketidaktahuan pekerja terhadap peraturan yang mengatur mengenai PKWT. Apabila terjadi perselisihan perburuhan maka hakim sebagai organ pengadilan yang dianggap memahami hukum harus menggali dan menafsirkan hukum (Undang-Undang yang seringkali (dianggap) tidak jelas maknanya atau terjadi inkonsistensi Pasal demi Pasal dalam sebuah Undang-Undang. Adapun cara-cara penafsiran Undang-Undang oleh hakim sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, yang tepat digunakan oleh hakim adalah penafsiran historikal dan teleologikal karena hakim harus melihat dan menyelidiki maksud pembuatan dan tujuan diaturnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu beserta perkem-

bangsan (proses) dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .

b) Faktor Penegak Hukum

Ruang lingkup dari istilah "penegak hukum" adalah luas sekali, oleh Sebagai alat rekayasa sosial, Undang-Undang tersebut memang diharapkan akan mengarahkan aparat penegak hukum untuk lebih memperhatikan pelaksanaan perlindungan hukum khususnya pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Peranan yang seharusnya dilakukan oleh penegak hukum telah dirumuskan dalam Pasal 176 sampai dengan Pasal 181 BAB XIV Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 176 disebutkan bahwa "Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan."

Namun, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) yang seharusnya menjadi pelindung bagi pekerja tidak menjalankan fungsi sebagaimana mestinya. Aparat Disnaker tidak mengetahui permasalahan tenaga kerja secara mendalam karena latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang tidak mendukung. Hal ini tercermin dari wawancara yang dilakukan dengan Notaris X di Kota Pekalongan,⁹ dimana menurutnya pengawas yang datang ke kantor memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan pemahaman akan hukum ketenagakerjaan. Adapun latar belakang pendidikan pengawas antara lain seperti insinyur, sarjana sosial, dan latar belakang pendidikan lainnya yang kurang sesuai dengan kebutuhan pengawasan. Selain itu pengalaman kerja pengawas juga banyak yang tidak sejalan dengan kebutuhan hukum dimana terdapat pengawas ketenagakerjaan yang sebelumnya bekerja dari bagian umum yang mengurus Pasar Daerah Kota Pekalongan sehingga tidak memahami konteks perburuhan secara mendalam.

Lemahnya pengawasan dan sanksi dalam pelaksanaan PKWT merupakan 2 (dua) hal yang mendapat perhatian penting dalam aspek penegak hukum di bidang ketenagakerjaan. Dalam bidang pengawasan, kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan) di Dinas Tenaga Kerja menjadi salah satu faktor lemahnya pengawasan dalam pelaksanaan PKWT. Padahal seharusnya disesuaikan dengan ketentuan Pasal 134 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan

⁹ Ali Shodikin, Wawancara, Notaris & PPAT di Kota Pekalongan, wawancara pada tanggal 17 Oktober 2017.

pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan". Dalam masalah kualitas, kebanyakan pengawai pengawas tidak memahami arti, tugas serta kewenangannya dalam mengawasi pelaksanaan seluruh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, terutama yang terkait dengan pengawasan pelaksanaan PKWT. Sedangkan jumlah kuantitas, disebabkan jumlah tenaga pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan atau Kantor yang bergerak di bidang jasa hukum seperti Notaris sehingga pengawasan di Notaris Kota Pekalongan hanya dilakukan sebanyak 2 (dua) kali dalam setahun, bahkan tidak sama sekali.¹⁰

Kurangnya kualitas dan kuantitas pegawai pengawasan ini salah satunya dapat dikarenakan adanya perubahan sistem pemerintahan yang awalnya sentralistik menjadi desentralistik sehingga kewenangannya saat ini lebih banyak bertumpu pada pemerintahan kabupaten/kota. Namun di sisi lain, Kabupaten/kota sendiri belum memiliki pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memadai untuk memenuhi kebijakan ketenagakerjaan yang ada sesuai dengan perkembangan. Untuk mengatasi hal ini sudah seharusnya Pemerintah Pusat segera melakukan pendidikan dan pelatihan serta menginventarisasi mengenai jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, baik di tingkat provinsi maupun di tingkat kabupaten kota sehingga apabila kualitas dan kuantitas kebutuhan pegawai pengawasan ketenagakerjaan terpenuhi maka diharapkan penegakan hukum (*law enforcement*) pengawasan atas pelaksanaan PKWT dapat meningkat. Dari sisi pengawas sendiri, lemahnya pengawasan bukan hanya dari sisi kualitas dan kuantitas saja. Namun menurutnya, posisi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kota Pekalongan seringkali dilematis antara penegakan aturan dan kekhawatiran terhadap pengangguran yang tinggi sehingga pengawas terkadang memaklumi perusahaan yang kurang modal untuk sementara tidak mengikuti aturan yang berlaku.¹¹

c) Faktor Sarana atau Fasilitas

Penegakan hukum tidak mungkin akan berlangsung dengan lancar tanpa adanya sarana atau fasilitas tertentu. Sarana atau fasilitas tersebut antara lain mencakup tenaga manusia yang

berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya.

d) Faktor Masyarakat

Faktor masyarakat memang memiliki keterkaitan dengan faktor-faktor sebelumnya yaitu peraturan, penegak hukum, dan sarana atau fasilitas. Penegakan hukum memang bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat meskipun masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Masyarakat memang memiliki peran yang sangat besar dalam penegakan Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya terkait dengan PKWT. PKWT memang ditujukan terhadap pekerjaan yang sifatnya sementara, namun dikarenakan kebutuhan yang kian meningkat membuat pekerja mau bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu meskipun jenis pekerjaan yang diberikan bukan jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Ditambah lagi dengan adanya masa percobaan dalam pelaksanaannya sehingga membuat pekerja seyogyanya semakin dirugikan. Hal ini dilakukan oleh pekerja karena kebutuhan keluarga yang terus meningkat sehingga pekerjaan apapun dan dengan kondisi apapun akan dikerjakannya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

e) Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan yang sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, oleh karena di dalam pembahasannya akan diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non-materiil. Sebagai suatu sistem (atau subsistem dari kemasyarakatan), maka hukum mencakup, struktur, substansi dan kebudayaan.¹² Struktur mencakup wadah ataupun bentuk dari sistem tersebut yang, umpamanya, mencakup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hubungan antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajibannya, dan seterusnya. Substansi mencakup isi norma-norma hukum beserta perumusannya maupun cara untuk menegakkannya yang berlaku bagi pelaksana hukum maupun pencari keadilan. Kebudayaan sistem hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai, yang mana merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik sehingga dianuti dan apa yang dianggap buruk sehingga dihindari. Nilai-nilai tersebut, lazimnya merupakan pasangan nilai-nilai yang mencerminkan dua keadaan ekstrim yang harus diserasikan. Hal itulah yang akan menjadi pokok

¹⁰ Ali Shodikin, Wawancara, Notaris & PPAT di Kota Pekalongan, wawancara pada tanggal 17 Oktober 2017.

¹¹ Aguss Massani, Wawancara, Kasi Kelembagaan Hubungan Perselisihan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenaga Kerjaan Kota Pekalongan, wawancara pada tanggal 12 Oktober 2017.

¹² Lawrence M Friedman, dikutip dalam Soerjono Soekanto, Op. Cit, hlm 47

pembicaraan di dalam bagian mengenai faktor kebudayaan ini.

Nilai-nilai tersebut yaitu dalam hal nilai ketertiban dan nilai ketentraman. Nilai ketertiban biasanya disebut dengan keterikatan dan disiplin, sedangkan nilai ketentraman lebih merupakan suatu kebebasan. Dalam hal PKWT, nilai ketertiban yang harusnya tercapai adalah bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menciptakan ketertiban hukum dalam masyarakat sehingga harus dipatuhi dan dijalankan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pembuat Undang-Undang.

Sedangkan nilai ketentraman dapat tercipta dalam hal PKWT, yaitu ketika seseorang telah memiliki pekerjaan. Hal ini dikarenakan budaya dalam masyarakat yang masih sering mencemooh seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya. Dari kedua nilai tersebut dalam PKWT, artinya terlihat bahwa nilai ketertiban dikesampingkan karena lebih mengedepankan nilai ketentraman. Nilai ketertiban yang harusnya tercipta dengan lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait PKWT menjadi dikesampingkan penegakan hukumnya karena lebih mementingkan ketentraman pribadi dari pekerja tersebut. Hal ini tercermin dari kekhawatiran seseorang yang takut dicemooh oleh keluarganya apabila tidak bekerja sehingga mau saja menerima pekerjaan apapun dengan kondisi apapun daripada menjadi pengangguran. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur PKWT, namun dikarenakan lebih menonjolnya faktor kebudayaan tersebut menjadi sulit dilaksanakan dalam masyarakat.

Di sisi lain, Notaris di Kota Pekalongan belum memiliki kemampuan yang cukup untuk memenuhi semua tuntutan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga apa yang diatur terkait PKWT belum bisa diwujudkan karena kendala SDM dan anggaran karena Notaris harus mempertimbangkan *cash flow* seperti perusahaan pada umumnya. Hal ini merupakan motif ekonomi yang sangat lazim digunakan oleh para Notaris Kota Pekalongan karena biar bagaimanapun Notaris ingin meraih untung sebesar-besarnya dengan pengeluaran sekecil-kecilnya. Oleh sebab itu, cukup banyak perusahaan yang ingin meraih untung sebesar-besarnya namun tidak memikirkan hak-hak dan kesejahteraan karyawannya.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Pelaksanaan perlindungan hukum hukum karyawan notaris pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kota Pekalongan yaitu dengan mengupayakan langkah represif dalam implikasinya terhadap tenaga kerja bagi karyawan notaris di Kota Pekalongan, terdapat pengawas dalam struktur Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kota Pekalongan serta Lembaga Kerja Sama Tripartit yang (LKS Tripartit) yang merupakan forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, selain itu Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan bagi para pekerja/karyawan yang disebutkan sebagai berikut: yang mana wanprestasi mengenai melaksanakan perjanjian tapi tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan merupakan syarat obyektif yang tidak terpenuhi dapat menimbulkan akibat hukum bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) bagi si karyawan Notaris.
- b. Kkelemahan-kelemahan dan solusinya pelaksanaan perlindungan hukum karyawan notaris pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kota Pekalongan dikarenakan ketidakjelasan dalam ketentuan mengenai PKWT seperti inkonsistensi antara Pasal yang satu dengan Pasal yang lainnya, masih menjadi problematik, karena Pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu kurang mendapatkan perlindungan hukum jika dibandingkan dengan pekerja yang bekerja atas dasar PKWTT.

2. Saran

- a. Bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Pekalongan diharapkan agar lebih memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi tersebut dan diharapkan dapat menajalankan tugas dan perannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga tenaga kerja khususnya Karawan Notaris Di Kota Pekalongan lebih terjamin nilai kepastian hukum, nilai kemanfaatan dalam perjanjian bagi para pihak serta terwujudnya nilai keadilan bagi para pihak dan bagi karyawan notaris pada khususnya di Kota Pekalongan.
- b. Bagi Notaris di Kota Pekalongan diharapkan lebih memperhatikan hak-hak karyawan dalam mengikat pekerja/karyawan Notaris di Kota Pekalongan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sehingga dapat terwujudnya

Kebutuhan Hidup Yang Layak (KHL) bagi tenaga kerja yang ada di Indonesia pada umumnya dan Tenaga kerja di Kota Pekalongan pada khususnya yang telah di amanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Busro, *Hukum Perikatan Berdasarkan Buku III KUH Perdata*, (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2011)
- _____, *Kapita Selekta Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2010)
- Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, (Semarang: Penerbit Alumni, 2005)
- FX.Djualmiadji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994)
- G.H.S. Lumban Tobing, *Peraturan Jabatan Notaris (Notaris Reglement)*, (Jakarta: Erlangga, 2003)
- Habib Adjie, *Hukum Notaris Indonesia, Tafsir Tematik terhadap UU No. 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris*, (Bandung: Refika Aditama, 2008)
- Irawan dan M. Suparmoko, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta: Liberty, 1987)
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000)