

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA
KERJA KONTRAK (*OUTSOURCING*) DALAM
KEGIATAN PERDAGANGAN DAN JASA
DI KOTA MANADO¹**

Oleh : Cevonie M. Ngantung²;
Prisilia F. Worung³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) baik dalam bentuk pekerja harian lepas maupun pekerja paruh waktu dalam kegiatan perdagangan dan jasa di Kota Manado. Penelitian ini penting terutama mengkaji sejauhmana hak-hak pekerja kontrak dijamin dan dilindungi oleh pengusaha, pedagang yang tersebar di Kota Manado terkait dengan hak-hak mereka dibandingkan dengan pekerja tetap. Untuk mencapai tujuan tersebut maka metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif normatif yang terfokus pada kajian hukum, perdata dan ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, baik dari sisi pengaturan tentang hak-hak pekerja kontrak, dari segi jaminan hukum dan dari sisi kepastian hukum terkait hak-hak pekerja kontrak dalam kegiatan perdagangan dan jasa di Kota Manado. Posisi lemah dari tenaga kerja kontrak sehingga mereka sewaktu-waktu diputus hubungan kerja (PKH) dan tidak diberikan pesangon juga tidak diberikan jaminan sebagaimana pekerja tetap oleh perusahaan. Untuk itu sampel yang ditetapkan yaitu kegiatan-kegiatan perdagangan dengan skala besar di Kota Manado seperti pasar swalayan, perusahaan-perusahaan jasa seperti travel dan jasa lainnya, perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, supplier dan lain-lain. Sebagai sampel yaitu matahari, mega mall, bank-bank swasta dan pemerintah serta perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang jasa (dua perusahaan) yang tersebar di Kota Manado. Selanjutnya dikaji tentang dampak tidak adanya perlindungan terhadap pekerja kontrak dan upaya-upaya yang harus dilakukan dalam melindungi hak-hak mereka terutama ketiga berhadapan dengan

pengusaha atau pimpinan. Data temuan penelitian selanjutnya dikaji tentang penerapan hukum, Implikasi pemberlakuan hukum hak Retensi terkait dengan hak-hak pekerja kontrak yang tersebar di Kota Manado guna menemukan solusi pemecahan terhadap masalah-masalah hukum yang timbul dan terkait dengan ketidakadilan perlindungan hak-hak pekerja kontrak.

Kata Kunci : Hak-hak pekerja kontrak. Perdagangan dan jasa.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kegiatan sehari-hari khususnya di bidang perdagangan dan jasa baik dalam aktifitas jual beli perusahaan banyak menggunakan jasa tenaga kerja pada bagian counter bagian pakaian atau bagian lain yang ditetapkan manajemen perusahaan. Kedudukan tenaga kerja sangat dalam pembangunan industri, jasa dan perdagangan,serta perekonomian pada umumnya itulah sebabnya pemerintah telah mengeluarkan Undang undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.Aspek yang penting dalam pengaturan ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja.⁴ Di tengah globalisasi saat ini segala upaya dilakukan pelaku bisnis untuk menciptakan suatu sistem kerja yang bisa memberikan perubahan dalam peningkatan produktivitas yang mempunyai daya saing. Sistem ini dinamakan tenaga kerja kontrak (*contracting out*) atau lebih dikenal dengan *outsourcing*. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM).⁵

Setiap menjalankan perusahaan sering timbul perselisihan sehingga menciptakan hubungan kerja yang tidak harmonis, benturan dan gesekan dalam pelaksanaan proses produksi antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, yang disebabkan adanya

¹ Artikel Penelitian

² Dosen Pada Fakultas Hukum Unsrat, Strata 2 Ilmu Hukum, NIDN.

³ Dosen Pada Fakultas Hukum Unsrat, Strata 2 Ilmu Hukum, NIDN.

⁴ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 1.

⁵ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013, hlm. 125.

kepentingan dan motivasi yang berbeda. Pekerja ingin mendapatkan pekerjaan yang ringan dengan hasil yang banyak, sedangkan pengusaha ingin memberikan upah sesuai standart yang ditetapkan dengan berharap produktivitas yang tinggi sehingga memperoleh keuntungan yang besar dalam usahanya.

Kondisi tersebut apabila tidak diantisipasi dapat mengganggu jalannya perusahaan, lebih-lebih pekerja/buruh yang telah bergabung dalam suatu wadah organisasi serikat pekerja yang dapat menimbulkan keberanian untuk menentang kebijakan pengusaha yang melanggar peraturan yang berlaku. Adapun aksi suatu tuntutan dapat berupa unjuk rasa mogok kerja yang menuntut hak tenaga kerja yaitu perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dan penghapusan sistem kerja *outsourcing* yang dipandang sebagai perbudakan modern.

Masalah diskriminasi sering terangkat ke permukaan dan menjadi berita utama serta buah bibir di masyarakat. Perlakuan tidak adil antara sesama pekerja atau buruh maupun antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang masih saja terjadi meskipun hal ini secara jelas diatur dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut Pasal 5: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁶

Persaingan yang makin ketat antar perusahaan saat ini menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel dalam merespon permintaan pasar. Bagi sebagian pengusaha, strategi *outsourcing* merupakan salah satu bentuk fleksibilitas yang perlu dipertimbangkan. Berbagai manfaat dari strategi ini membuat perkembangan *outsourcing* menjadi semakin meluas, tidak hanya pada jumlah transaksi yang terjadi, melainkan juga aktivitas yang dilakukan. Tenaga kerja kontrak secara tradisional berkaitan dengan unit-unit kegiatan pendukung seperti layanan kebersihan, catering, keamanan dan sejenisnya, yang tidak membutuhkan kompetensi khusus dari supplier. Selanjutnya berkembang kearah aktivitas strategis ketika "*outsourcer*"

menyerahkan sebagian kegiatan pokoknya kepada *vendor*.

Dalam kegiatan bisnis perdagangan dan jasa banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja sering kali muncul ketidakpuasan dari para pekerja/buruh yang di *outsourc* antara lain karena merasa diperlakukan tidak adil, terutama terhadap hak-hak mereka jika dibandingkan dengan hak-hak dari para pekerja tetap di perusahaan. Demikian juga terhadap besarnya kompensasi yang diterima yang mereka rasa masih sangat rendah, dan tidak sesuai dengan prestasi/ hasil pekerjaan yang telah dilakukan, dibawah upah yang diterima para pekerja tetap dengan perbandingan lama kerja dan keahlian yang sama.

Pekerja pada perusahaan dagang dan jasa apalagi tenaga kerja kontrak dan pekerja harian lepas dapat secara mudah diputuskan kontraknya oleh perusahaan pengguna tenaga *outsourcing*. Kondisi ini telah menimbulkan ketidakpuasan dari para pekerja, bahkan memunculkan demo besar-besaran dari para buruh yang menginginkan perbaikan terhadap nasib mereka, serta kepastian mereka untuk memperoleh hak-hak sebagai pekerja secara layak. Oleh karena itu, dalam rangka mengantisipasi kepentingan yang berbeda yang dapat menimbulkan konflik maka perlu ketegasan dari pemerintah sebagai stabilitator untuk menyelesaikan masalah diskriminasi dalam perusahaan.

Di samping itu, mereka juga merasa bahwa mereka hanya pekerja sementara yang dapat secara mudah diputuskan kontraknya oleh perusahaan pengguna tenaga *outsourcing*. Kondisi ini telah menimbulkan ketidakpuasan dari para pekerja, bahkan memunculkan demo besar-besaran dari para buruh yang menginginkan perbaikan terhadap nasib mereka, serta kepastian mereka untuk memperoleh hak-hak sebagai pekerja secara layak. Oleh karena itu, dalam rangka mengantisipasi kepentingan yang berbeda yang dapat menimbulkan konflik maka perlu ketegasan dari pemerintah sebagai stabilitator untuk menyelesaikan masalah diskriminasi dalam perusahaan.

Tujuan Khusus penelitian yaitu untuk mengkaji pelaksanaan *outsourcing* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan .serta mengkaji perlindungan hukum pelaksanaan

⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

outsourcing pada kegiatan perdagangan dikota Tondano.. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kontribusi ilmu hukum terhadap perusahaan dalam hal ini pengusaha, untuk lebih memperhatikan kesejahteraan atau hak para pekerja/buruh, dan untuk para pekerja dapat menciptakan kinerja yang baik dengan persaingan sehat. Sumbangsih penulis dalam bentuk himbauan dan permohonan kepada pemerintah agar lebih memperhatikan nasib buruh sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta melakukan perubahan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan sesuai dengan keadilan sosial. Adapun luaran dari penelitian ini bias terlihat pada table berikut ini.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk perlakuan dan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak oleh manajemen Pasar Swalayan.
2. Bagaimana tanggung jawab manajemen Pasar Swalayan terhadap resiko dan kecelakaan kerja pekerja kontrak.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah merupakan penelitian hukum, karena ilmu hukum memiliki karakter yang khusus (merupakan suatu sui generis discipline).⁷ Merupakan suatu penelitian untuk menganalisis peraturan perundang-undangan,⁸ pada prinsipnya penelitian hukum berbeda dengan penelitian sosial.⁹ mengkaji secara rinci aturan perundang-undangan, konsep *approach* yaitu mengkaji konsep-konsep tentang tenaga kerja kontrak.

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

A Hasil Penelitian

1. Perlakuan dan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak

⁷ Lihat, Philipus Hadjon, *Pengkajian Ilmu Hukum*, Makalah Pelatihan Metode Penelitian Hukum Normatif, Pusat Penelitian dan Pengembangan Hukum – Lembaga Penelitian Airlangga bekerjasama dengan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 11-12 Juni 1997.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, (selanjutnya disebut Peter Mahmud IV), *Jurisprudence as sui Generis Dicipline*, Yudika, Vol. 17 No. 4, Juli 2002, hlm. 312-314.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2006. Metodologi Penelitian Hukum.

Hasil penelitian yang menunjukkan masih ada perlakuan yang berbeda terhadap pekerja *Outsourcing* oleh pengelola pasar swalayan dimana yang diutamakan yaitu pekerja tetap. Sedangkan pekerja *outsourcing* sering dinomorduakan. *Outsourcing* bukanlah hal baru. Sejarah *Outsourcing* dimulai tahun 1776 ketika Adam Smith, filosofi ekonomi dunia, melontarkan ide bahwa perusahaan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam proses produksi tersebut Ide Smith ini kemudian dikembangkan oleh Coase pada tahun 1973 yang menyarankan bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya diorganisir oleh perusahaan apabila ongkos produksinya lebih rendah daripada harga di pasaran.¹⁰

Sistem ini banyak diminati oleh perusahaan-perusahaan besar di Indonesia bahkan di dunia. Bagi sebagian orang sistem ini juga mengurangi pengangguran. Selain masalah *outsourcing*, masih banyak perselisihan yang terjadi antara sesama pekerja, pekerja dengan pengusaha yang disebabkan adanya kepentingan dan motivasi yang berbeda. Jadi perlu adanya perundang-undangan yang berkeadilan, menyetarakan kedudukan pekerja dengan pengusaha, untuk menghindari perselisihan hubungan industrial. Istilah *outsourcing* sangat tren di dunia industri. Apalagi perusahaan-perusahaan besar di dunia banyak yang menerapkan sistem ini dalam menjalankan roda perusahaan.

Outsourcing terbagi atas dua suku kata, *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya *non-core* atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Outsourcing atau alih daya merupakan pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya yang

¹⁰ <http://puzzleminds.com>.

dilakukan biasanya untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.¹¹ Istilah *outsourcing* di Indonesia bersumber dari Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Menurut undang-undang ini, ada 2 bentuk *outsourcing*, yaitu *outsourcing* pekerjaan dan *outsourcing* pekerja. Secara harfiah, istilah *outsourcing* diartikan sebagai alih daya atau pendelegasian suatu proses bisnis kepada pihak ketiga. Namun ada juga orang yang berpendapat bahwa istilah *outsourcing* adalah untuk pekerjaan yang diborong, sedangkan pekerja kontrak merupakan pekerja yang diborong.¹²

Pengertian umum, istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work out)* seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut: "*Contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement*" (*Webster's English Dictionary*).¹³

2. Tanggung Jawab Pengelola Pasar Swalayan terhadap Resiko Pekerja *Outsourcing*

Hasil penelitian menunjukkan pengelola pasar swalayan belum diatur jelas tanggung jawabnya terhadap pekerja *outsourcing*, itulah sebabnya terjadi ketidakpastian pada hak-hak pekerja *outsourcing* dimana tidak ada jaminan yang pasti seperti pekerja tetap, hasil penelitian pada beberapa pasar swalayan secara acak umumnya menyatakan mereka sering dibedakan dengan pekerja tetap, karena sewaktu-waktu mereka di PHK karena kesalahan kecil. Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa

Indonesia disebut sebagai alih daya, dalam pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, mantan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagian penerima pekerjaan.¹⁴

Selain itu pengertian *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak. Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman atau peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja, perusahaan pengguna tenaga kerja, dan tenaga kerja atau pekerja.¹⁵

Ada juga yang berpendapat bahwa tenaga kerja kontrak/tidak tetap/*outsourcing* (untuk selanjutnya digunakan istilah pekerja kontrak) adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT inilah yang mendasari adanya pekerja kontrak.¹⁶

Outsourcing juga dikenal sebagai usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak. Beberapa ahli mengemukakan pandangan dan pendapatnya mengenai *outsourcing* sebagai berikut : Maurice F. Greaver II yang dikutip Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin (2008), pada bukunya *Strategic Outsourcing, A Structured Approach*

¹¹ <http://putripkn.blogspot.com>

¹² Much. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Visimedia, Jakarta, 2009, hlm. 1.

¹³ Danang Sunyoto, *Op.Cit*, hlm. 129.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Abdul Khakim, *Op.cit*, hlm. 74.

¹⁶ Much. Nurachmad, *Op.cit*, hlm. 1.

to *Outsourcing: Decisions and Initiatives*, dijabarkan sebagai berikut :“*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resurces.*”Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama.¹⁷ *Shreeveport Management Consultancy: Outsourcing* adalah pemindahan tanggung jawab manajemen kepada pihak ketiga secara berkesinambungan di dalam menyediakan layanan yang diatur dalam perjanjian. Elfing dan Baven, 1994; Domberger, 1998 :*Outsourcing* adalah aktivitas dimana *supplier* (pihak pemasok/*vendor*) menyediakan barang dan/atau layanan kepada *buyer* (pihak perusahaan) berdasarkan perjanjian yang telah disepakati.¹⁸ Ada penyerahan kewenangan dalam *Outsourcing*.¹⁹ Suwondo (2003) yang dikutip oleh Dani (2010) *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (pihak perusahaan *outsourcing*). Indrajit Djokopranoto (2003) yang kembali dikutip oleh Dani 2010 definisi *outsourcing* adalah penyerahan aktivitas perusahaan pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja pekerjaan yang profesional dan berkelas dunia. Flannenstein dan Tsai (2004) yang dikutip oleh Diah (2008) *outsourcing* adalah memindahkan pekerjaan suatu perusahaan kepada pihak lain dalam waktu tertentu.²⁰ *Outsourcing* adalah proses memindahkan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan kepada pihak ketiga. Jumlah, luas dan bentuk pekerjaan yang dioutsorce berkembang sangat cepat, tidak hanya pekerjaan tipikal pabrik tetapi juga pekerjaan yang lebih canggih, seperti *technical service*, engineering bahkan *financial analysis* dan *payroll*. *Outsourcing* adalah usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi

perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.²¹

Berdasarkan beberapa definisi yang diuraikan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *outsourcing* merupakan pendelegasian atau pengalihan beberapa proses bisnis atau pekerjaan kepada pihak ketiga yakni perusahaan penyedia jasa pekerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati. *Outsourcing* hadir karena adanya keinginan dari perusahaan untuk menyerahkan sebagian kegiatan perusahaan dan ingin berkonsentrasi pada kegiatan utamanya. Yang merupakan kegiatan penunjang dalam perusahaan diserahkan pada perusahaan *outsourcing*. Dengan demikian, *outsourcing* bermanfaat bagi perusahaan dalam perampingan struktur organisasi perusahaan, sehingga dengan menyusutnya jumlah pekerja tetap, maka perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik dalam artian dapat meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Namun di sisi lain *outsourcing* bermanfaat bagi masyarakat dalam penciptaan lapangan tenaga sehingga dapat menurunkan angka pengangguran. Intinya para buruh harus memandang *outsourcing* sebagai sebuah realita yang harus dihadapi. Namun yang terpenting adalah sistem *outsourcing* dibenahi dan ditata kembali.

B. Luaran Yang Dicapai

Luaran yang dicapai dalam penelitian ini yaitu naskah untuk jurnal nasional yang belum terakreditasi, khususnya di Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, naskah yang dibuat akan diterbitkan pada awal tahun 2018.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Masih terjadi perbedaan perlakuan dan perlindungan hukum terhadap kerja kontak dibandingkan dengan pekerja tetap oleh manajemen pasar swalayan sesuai hasil penelitian. Perbedaan perlakuan karena tidak adanya aturan khusus dan pengawasan khusus terhadap manajemen pasar swalayan yang mempekerjakan pekerja kontrak.

¹⁷ Danang Sunyoto, *Op.Cit*, hlm. 129.

¹⁸ <http://cio-indo.blogspot>.

¹⁹ Hadi Setia Tunggal, *Op.Cit*, hlm. 14-15.

²⁰ <http://faisalanssyari.wordpress.com>

²¹ Hadi Setia Tunggal, *Op.Cit*, hal. 11.

2. Tanggung jawab pengelola pasar swalayan belum jelas terhadap resiko dan jaminan kesehatan dan kesejahteraan pekerja kontrak. pekerja kontrak sewaktu-waktu di PHK dan diputuskan hubungan kerjanya. Pekerja kontrak sewaktu-waktu diberhentikan karena kesalahan yang kecil dan tidak mendapat jaminan terutama hari depan yang layak dan juga masa depan serta keluarganya.

B. Saran

1. Untuk mencegah perlakuan yang berbeda terhadap pekerja tetap dan pekerja kontrak maka pemerintah daerah khususnya Dinas Tenaga Kerja harus melakukan pengawasan yang ketat terhadap manajemen pengelola pasar swalayan.
2. Diperlukan aturan khusus tentang pertanggungjawaban pasar swalayan terhadap pekerja kontrak agar tidak terjadi kesewenang-wenangan terhadap pekerja kontrak oleh manajemen pasar swalayan.

REFERENSI

- Ali A. 2002. Menguak Tabir Hukum. Penerbit. PT. Toko Gunung Agung Tbk. Jakarta.
- Karto Hadiprojo S Pengantar Tata Hukum Indonesia . Kondisi ekonomi. Diterbitkan oleh Chalia Indonesia Jakarta 1979,.
- Fuadi, M, 1996. Hukum Bisnis Dalam Teori dan Praktek. Buku Kesatu. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Gunarto Suhardi. Beberapa Elemen Penting dalam Hukum Perdagangan Internasional. Yogyakarta : Universitas Atmajaya, 2004. Hlm. 45.
- . Subekti R., *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, 1977,
- , *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1979.
- , dan Tjitrosudibio R., *KUH Perdata*, Cet. XIX, Pradnya Paramita, Jakarta, 1985.
- Hans Kelsen, 2006. Teori Hukum Murni. Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif, terjemahan Raisul Muttaqien dari Pure

Theory of Law. Penerbit Nusamedia, Penerbit Nuansa, Bandung, h. 1

-----, 1970. Pure Theory of Law. Translated by Max Knight. University of California Press, Berkeley, Los Angeles, London, h. 1.

-----, Pure Theory of Law, University of California Press, 1978. Diterjemahkan oleh Somardi, Penerbit Rimdi Press, 1995, h. 126-137.

Harjono, D.K. 2007. Hukum Perdata diterbitkan oleh. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

-----, 2002. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia. Diterbitkan oleh Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

George Whitecross Paton. A Text Book of Jurisprudence. Terjemahan Arief S. Pustaka Tinta Mas, Surabaya, .

Prodjodikoro Wirjono. Hukum Perdata dalam Persetujuan Persetujuan tertentu diterbitkan oleh CV Sumur Bandung. 1891.