

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT PELANGGARAN  
PERJANJIAN KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN  
2023 PT TEKNO CIPTA DWIDAYA**

**Sutrisno, Dayat Limbong, Yusuf Hanafi Pasaribu**  
Fakultas Hukum Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia  
Email: [Awiiistana@gmail.com](mailto:Awiiistana@gmail.com)

**ABSTRAK**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah keadaan yang terjadi akibat pekerja tidak melaksanakan kewajibannya, melakukan pelanggaran kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pelanggaran perjanjian kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT Tekno Cipta Dwidaya. Jenis penelitian ini adalah empiris dengan pendekatan konseptual sosiologis. Sifat penelitian adalah deskriptif analitis. Data primer didapat dengan melakukan wawancara dengan staff HRD PT Tekno Cipta Dwidaya. Data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder sedangkan analisa data dilakukan secara kualitatif. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT Tekno Cipta Dwidaya sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 karena ditinjau dari segi alasan adalah pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama serta melakukan tindakan yang merugikan perusahaan secara ekonomi. Prosedur pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan. Pengusaha juga telah membayar hak karyawan berupa pembayaran hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang pisah, dan uang penggantian hak. Untuk itu disarankan agar pekerja jangan melakukan pelanggaran perjanjian kerja karena dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan dan agar perusahaan dalam pelaksanaan PHK jangan sampai merugikan hak karyawan.

**Kata Kunci : Pelaksanaan, Pemutusan, Hubungan Kerja, Undang-Undang, Perusahaan**

**ABSTRACT**

*Termination of Employment (PHK) is a situation that occurs due to workers not carrying out their obligations, committing work violations listed in employment agreements, company regulations or laws and regulations. The purpose of this study is to find out the implementation of termination of employment (PHK) due to violation of employment agreements reviewed from Law Number 6 of 2023 at PT Tekno Cipta Dwidaya. This type of research is empirical with a sociological conceptual approach. The nature of the research is descriptive analytical. Primary data was obtained by conducting interviews with HRD staff of PT Tekno Cipta Dwidaya. The data used is secondary data consisting of primary and secondary legal materials while data analysis is carried out qualitatively. The implementation of termination of employment (PHK) at PT Tekno Cipta Dwidaya is in accordance with Law Number 6 of 2023 because in terms of the reason, the worker/laborer violates the provisions stipulated in the employment agreement, company regulations, or collective bargaining agreement and commits actions that are economically detrimental to the company. The previous Termination of Employment (PHK) implementation procedure has been given the first, second, and third*

*warning letters in a row valid for a maximum of 6 (six) months, respectively. Employers have also paid employee rights in the form of payment of workers' rights in the form of severance pay, service period award money (UPMK), separation money, and reimbursement money. For this reason, it is recommended that workers do not violate employment agreements because they can harm themselves and the company and so that the company in implementing layoffs does not harm the rights of employees.*

**Keywords:** *Implementation, Termination, Employment Relations, Law, Company*

## A. PENDAHULUAN

Masalah pekerjaan ini sangat penting dan termasuk bagian dari hak asasi setiap orang.<sup>1</sup> Artinya setiap orang harus mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan jaminan kehidupan layak dari pekerjaannya itu. Di Indonesia masalah pekerjaan juga mendapat perhatian yang serius. Hal ini terlihat dari bunyi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) yang menyatakan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Di dalam amandemen UUD 1945, masalah pekerjaan lebih ditekankan lagi seperti disebutkan pada Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dari pasal-pasal tersebut terlihat jelas masalah ketenagakerjaan menjadi tujuan negara yang harus dilaksanakan oleh komponen-komponen bangsa khususnya pemerintah Indonesia.<sup>2</sup> Negara hukum adalah negara yang dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang didasarkan pada suatu hukum. Tujuan dari negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan UUDNRI 1945 yaitu "untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian

abadi dan keadilan sosial". Perlindungan hukum tenaga kerja selanjutnya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana pada konsideran bagian menimbang huruf d dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 memuat bahwa: "Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha." Selanjutnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Tenaga kerja mempunyai kedudukan dan peran penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Ketenagakerjaan sebagai salah satu sektor dalam pembangunan nasional memiliki peranan dan kedudukan signifikan khususnya dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Ketenagakerjaan dan pembangunan nasional memiliki hubungan yang saling berkaitan satu sama lain dimana semakin berkualitas suatu tenaga kerja, maka akan semakin mempercepat pembangunan di dalam suatu negara dan mampu bersaing dengan negara lain sebaliknya semakin maju pembangunan dalam suatu negara, maka akan semakin menciptakan peluang lapangan pekerjaan baru untuk mengurangi

<sup>1</sup>Sonny Dewi Judiasih, dkk, 2018, *Aspek Hukum Perjanjian dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Citra Aditya, Bandung, hlm. 69.

<sup>2</sup>Helwan Kesra, 2022, "Kritik Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di

*Indonesia: Studi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum*", Jurnal Sol Justicia, Vol. 5, No. 1, hlm. 97-112.

tingkat pengangguran.<sup>3</sup> Masalah ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini dihadapkan pada beberapa masalah pokok yaitu tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Kenyataannya, tidak semua anggota masyarakat bisa memiliki usaha sendiri yang tidak bergantung dengan orang lain tetapi kebanyakan mereka harus mencari pekerjaan dan bekerja dibawah perintah orang lain. Saat ini mencari pekerjaan tidak semudah yang dibayangkan, hal ini disebabkan karena persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang akan selalu naik, dan keadaan di dunia usaha yang tidak stabil. Dengan bekerjanya seseorang dengan orang lain maka statusnya adalah pekerja dan orang yang memberikan pekerjaan adalah pengusaha.<sup>4</sup> Dalam suatu hubungan kerja, memuat hak dan kewajiban dari pekerja maupun pengusaha, oleh karena itu adanya perjanjian kerja menjadi unsur yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Selain itu, untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja diperlukan pula perjanjian kerja dalam bentuk tertulis antara pekerja dengan pengusaha guna menimbulkan suatu hubungan hukum yang dapat dibuktikan yang disebut dengan

perikatan.<sup>5</sup> Hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak sifatnya, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata, sehingga dengan adanya perjanjian kerja akan terdapat ikatan antara pekerja dengan pengusaha secara konkrit dan nyata.<sup>6</sup> Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang timbul akibat dari perjanjian kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>7</sup> Hubungan pengusaha dan tenaga kerja yang bekerja bersama-sama dalam menjalankan suatu kegiatan usaha dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah hubungan kerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setiap hubungan kerja ini secara otomatis akan terikat dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian yang dibuatnya.<sup>8</sup>

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga

<sup>3</sup>Zainal Asikin dkk, 2017, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 78.

<sup>4</sup>Najmi Ismail and Moch, "Zainuddin, 2018, *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*", Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1, No. 3, hlm. 166–82.

<sup>5</sup>Wiwik Afifah, 2018, "Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia", Jurnal Hukum DiH Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Vol. 14, No. 3, hlm. 54.

<sup>6</sup>Dony Setiawan Putra, 2019, "Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Sebagai Perseroan Terbatas Dalam Kasus Jual Beli Manusia", Jurnal Hukum Magnum Opus, Vol. 4, No. 2, hlm. 32-42.

<sup>7</sup>Lulu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 56-66.

<sup>8</sup>Abdul Khakim, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, hlm. 59.

hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.<sup>9</sup> Atas dasar perjanjian kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>10</sup>

Jadi yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Setiap hubungan kerja ini secara otomatis akan terikat dengan adanya hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian yang dibuatnya.<sup>11</sup> Dengan diadakan perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.<sup>12</sup> Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak kepada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan).<sup>13</sup> Jadi, perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha akan berjalan dengan baik kalau dilaksanakan dengan itikad yang baik oleh kedua belah pihak sehingga menimbulkan hubungan yang harmonis. Kalau pekerja tidak melaksanakan kewajibannya maka akan menimbulkan permasalahan atau perselisihan antara para pihak bahkan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

PT Tekno Cipta Dwidaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor di kota Tebing Tinggi dimana pada perusahaan terjadi PHK akibat pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pelanggaran perjanjian kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT Tekno Cipta Dwidaya? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pelanggaran perjanjian kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pada PT Tekno Cipta Dwidaya.

## B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah empiris yaitu penelitian yang ditujukan untuk menemukan dan merumuskan argumentasi hukum melalui analisis terhadap pokok permasalahan.<sup>14</sup> Penelitian empiris adalah penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat.<sup>15</sup> Pendekatan dalam penelitian ini sosiologis dan sifat penelitian adalah deskriptif analitis yaitu penelitian yang bersifat menjelaskan tentang pelaksanaan perjanjian kerja pada PT Tekno Cipta Dwidaya ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan staff *Human Resource Development* (HRD) pada PT Tekno Cipta Dwidaya sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan internet

<sup>9</sup>Suhartoyo, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal, Vol 2, No. 2, hlm. 326–36.

<sup>10</sup>Adrian Sutedi, 2019, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 45.

<sup>11</sup>Abdul Khakim, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, hlm. 59.

<sup>12</sup>Aloysius Umiyono dkk, 2016, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 54

<sup>13</sup>Bambang Surojo, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 43.

<sup>14</sup>Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Bandung, hlm. 14.

<sup>15</sup>Ronny Hanitijo Soemitro, dalam bukunya Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 154.

yang berhubungan dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pelanggaran perjanjian kerja ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Analisa data dilakukan secara kualitatif.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

Pada hakikatnya, Perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih pihak lain. Pengertian tersebut tercantum dalam Pasal 1313 KUHPdata. Kemudian, Koko Kosidin berpendapat bahwa “Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.<sup>16</sup> Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum yang berarti bahwa yang bersangkutan haknya dijamin dan dilindungi oleh hukum atau undang-undang.<sup>17</sup> Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian yang telah dijelaskan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara para pihak yang mengikatkan dirinya dalam hal untuk berbuat sesuatu maupun tidak berbuat sesuatu yang memiliki maksud dan tujuan tertentu.

Selanjutnya berdasarkan bunyi Pasal 1 angka (9) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Kemudian, Pasal 1601 a KUHPdata mendefinisikan bahwa

“Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu”.

Menurut Subekti menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belandanya disebut *dienstverhoeding*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.”<sup>18</sup> Menurut C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan dimana pihak yang satu menyatakan sanggup bekerja bagi pihak lainnya, dengan menerima upah dengan waktu yang tertentu”.<sup>19</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian perjanjian kerja yang disebutkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian kerja disusun karena adanya kesepakatan para pihak, adanya subyek perjanjian dan adanya obyek perjanjian. Dalam hal kesepakatan akan muncul karena adanya pengusaha dan pekerja sebagai subyek perjanjian yang telah membuat suatu perjanjian kerja, kemudian munculah akibat hukumnya yaitu hak dan kewajiban para pihak yang dibuat secara bersama-sama dalam syarat-syarat perjanjian kerja. Menurut Abdul Kadir Muhammad berpendapat bahwa “Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, sehingga ia diakui oleh hukum”.<sup>20</sup> Dalam hal menghindari permasalahan

<sup>16</sup>Kosidin, Koko, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 2.

<sup>17</sup>I.G. Rai Widjaya, 2008, *Merancang Kontrak*, Megapoint, Jakarta, hlm.23.

<sup>18</sup>R. Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, Cetakan kedua, hlm. 63.

<sup>19</sup>*Ibid*

<sup>20</sup>Muhammad, Abdul Kadir, *Op. Cit*, hlm. 88-94

yang dapat timbul di kemudian hari dalam sebuah perjanjian kerja, maka syarat sah perjanjian harus terpenuhi agar perjanjian mengikat para pihak. Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, diantaranya:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Perjanjian kerja dinyatakan sah karena adanya kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian kerja antara pekerja yang sepakat melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dan pengusaha yang sepakat menerima dan mempekerjakan pekerja tersebut. Para pihak dalam perjanjian kerja harus sepakat, setuju dan sekata mengenai perjanjian kerja yang dibuat bersama.

- b. Cakap untuk membuat perikatan

Kecakapan para pihak dalam membuat suatu perikatan maksudnya para pihak yang membuat perjanjian kerja harus sudah dinyatakan cukup umur, dalam keadaan sadar dan tidak dalam keadaan terganggu kejiwaannya atau harus dalam keadaan waras untuk membuat perikatan. Batasan umur seseorang telah dinyatakan cakap membuat perjanjian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku yaitu minimal umur 18 tahun.

- c. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu adalah adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Jadi, perjanjian kerja dinyatakan sah apabila ada pekerjaan yang diperjanjikan para pihak sebagai suatu obyek perjanjian kerja.

- d. Suatu sebab yang halal

Mengenai syarat suatu sebab yang halal dalam perjanjian kerja ini memiliki arti bahwa obyek perjanjian dalam hal ini pekerjaan yang

dipekerjakan haruslah halal yaitu tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan.<sup>21</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan kebebasan berkontrak baik secara tertulis ataupun lisan namun tidak boleh bertentangan dengan norma hukum.<sup>22</sup>

Syarat sahnya perjanjian yang telah diuraikan diatas dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu syarat subjektif dan syarat obyektif. Syarat subjektif meliputi syarat pertama dan kedua karena ketentuan dari syarat pertama dan kedua tersebut menjelaskan tentang subyek perjanjian, sedangkan syarat obyektif meliputi syarat ketiga dan keempat karena kedua syarat tersebut menjelaskan tentang obyek perjanjian. Akibat hukum apabila syarat subjektif tidak terpenuhi adalah salah satu pihak dalam perjanjian kerja tersebut dapat melakukan pembatalan kontrak kerja, sedangkan akibat hukum apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif adalah perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.<sup>23</sup>

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum perdata dikenal 5 (lima) asas-asas penting perjanjian, yaitu sebagai berikut:

- a. Asas konsensualisme

Asas konsensualisme dijelaskan dalam Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menerangkan bahwa lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian mengikat bagi kedua belah pihak setelah tercapainya kata sepakat antar kedua belah pihak.

- b. Asas *pacta sunt servanda*

Asas *pacta sunt servanda* disebut juga asas kepastian hukum merupakan asas yang berhubungan mengenai akibat perjanjian. Apabila

<sup>21</sup>Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 57-58.

<sup>22</sup>Lukman Santoso, 2016. *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan*

*Kontrak, Kerjasama dan Bisnis*, Citra Intrans Selaras, Malang, hlm. 22.

<sup>23</sup>Nanik Trihastuti, *Op.Cit*, hlm. 20.

dalam perjanjian timbul sengketa, maka hakim dapat menuntut pihak yang menimbulkan sengketa tersebut membayar ganti rugi. Putusan pengadilan tersebut merupakan jaminankepasatian hukum atas hak dan kewajiban para pihak. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak.<sup>24</sup>

Asas ini dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>25</sup>

a. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian.
2. Mengadakan perjanjian dengan siapapun.
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan.
4. Menentukan bentuk perjanjian.<sup>26</sup>

Asas ini memberikan kebebasan kepada semua orang untuk mengadakan perjanjian dengan berlandaskan pada syarat sahnya perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Asas itikad baik

Akad iktikad baik disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa, “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Asas ini menjelaskan bahwa para pihak yang membuat perjanjian harus melaksanakan isi pokok perjanjian berdasarkan itikad yang baik dari semua pihak.

c. Asas Kepribadian

Asas kepribadian berarti isi perjanjian hanya mengikat secara personal kepada para pihak yang membuat kesepakatan. Seseorang hanya dapat mewakili orang lain dalam membuat kesepakatan yang hanya berlaku untuk para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Perjanjian kerja sebagai dasar timbulnya hubungan kerja memiliki tiga unsur yaitu adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Unsur-unsur tersebut sebagai pembeda hubungan kerja jika dibandingkan harus dilakukan dengan hubungan hukum yang lainnya. Berikut ini adalah penjelasan dari ketiga unsur tersebut yaitu:<sup>27</sup>

1. Adanya pekerjaan

Adapun obyek perjanjian kerja adalah pekerjaan yang diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha. Pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja sendiri oleh pekerja. Ketentuan ini tercantum dalam bunyi Pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu “Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”.

2. Adanya perintah

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sebagai perwujudan perjanjian kerja tentu harus mengikuti perintah pengusaha sebagai pemberi kerja. Adanya perintah sebagai salah satu unsur perjanjian kerja menunjukan bahwa pekerja dalam melakukan pekerjaan yang diperjanjikan berada di bawah perintah pengusaha.

3. Adanya upah

<sup>24</sup>Salim H.S, 2008, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 10.

<sup>25</sup>*Ibid*

<sup>26</sup>*Ibid*

<sup>27</sup>Abdul R. Budiono, 2013, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Malang 2013, hlm. 28.

Pengertian upah tercantum dalam bunyi Pasal 1 angka (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa “Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Jika pekerja telah melakukan pekerjaan yang diperjanjikan, maka pengusaha berkewajiban memenuhi pembayaran upah pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

## **2. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pada PT Tekno Cipta Dwidaya**

PT Tekno Cipta Dwidaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor di kota Tebing Tinggi yang mempunyai tenaga kerja yang terikat pada perjanjian kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 12 tentang perubahan Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”, maka perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu:

### **a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu disebutkan pada bunyi Pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT

adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Pekerja dalam Perjanjian kerja waktu tertentu disebut juga pekerja kontrak.

### **b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)**

Pengertian perjanjian kerja waktu tidak tertentu disebutkan pada bunyi Pasal 1 angka (11) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap”.

Pengertian pemutusan hubungan kerja tercantum dalam BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 angka (15) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha”.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 40 tentang perubahan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yaitu Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun, apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja dapat diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja.

Selanjutnya, apabila pekerja mendapatkan pemberitahuan namun menolak pemutusan hubungan kerja tersebut maka penyelesaiannya wajib



dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja. Dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena beberapa alasan tertentu sebagaimana diatur Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 43 tentang perubahan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus- menerus;
- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan;
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;
- g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- h. Mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;

- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”

Kemudian akibat hukum apabila pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerjanya karena alasan-alasan yang telah tercantum diatas maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan-alasan tertentu yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Ketentuan yang mengatur alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV bagian Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 45 tentang perubahan Pasal 154A ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);

- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kepada lembaga penyelesaian perselisihan yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh;
  2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
  5. Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. Adanya putusan lembaga Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
  1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
  2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.”

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) setelah berlakunya Nomor 6 Tahun 2023 dilakukan 1 (satu) kali yaitu terhadap direktur pada PT Tekno Cipta Dwidaya. Faktor penyebabnya adalah karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama serta melakukan

tindakan yang merugikan perusahaan secara ekonomi.<sup>28</sup> Alasan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV bagian Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 45.

Prosedur pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan. Kalau dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 BAB IV bagian Ketenagakerjaan Pasal 81 angka 45 prosedur yang dilakukan sudah sesuai karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib memberitahukan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja kepada Pekerja/buruh sesuai ketentuan pada Pasal 37 ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi: “Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.” Dan “Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja”. Pengusaha tidak bisa langsung memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya, harus melalui prosedur pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dengan membuat surat pemberitahuan yang harus disampaikan kepada pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Apabila Pekerja menerima surat pemberitahuan tanpa menolak pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pengusaha harus segera melaporkan pemutusan hubungan kerja tersebut. Namun apabila pekerja telah menerima surat pemberitahuan dan menolak pemutusan hubungan kerja

tersebut, maka pekerja diwajibkan membuat surat penolakan beserta alasannya paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah pekerja menerima surat pemberitahuan.

Dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT Tekno Cipta Dwidaya dimana yaitu pengusaha wajib membayar hak karyawan PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang pisah, dan uang penggantian hak.<sup>29</sup> Undang-Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 menyebutkan ada 15 (lima belas) alasan yang dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan. Alasan PHK ini memengaruhi jenis kompensasi yang diterima karyawan, yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang penggantian hak cuti, dan uang pisah. Untuk pelanggaran seperti yang dilakukan karyawan PT PT Tekno Cipta Dwidaya maka pengusaha wajib membayar: 0,5 (nol koma lima) kali uang pesangon, 1 (satu) kali UPMK, dan uang penggantian hak.<sup>30</sup>

Jadi dari pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT Tekno Cipta Dwidaya sudah sesuai kalau dilihat dari alasan, prosedur dan pembayaran hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang pisah, dan uang penggantian hak.

#### D. KESIMPULAN

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PT Tekno Cipta Dwidaya sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ditinjau dari segi alasan adalah karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama serta melakukan tindakan yang merugikan perusahaan secara ekonomi. Prosedur pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga

<sup>28</sup>Wawancara dengan Bapak Chandra, Staff HRD PT Tekno Cipta Dwidaya, Tanggal 5 Juli 2024, Jam. 10.00 WIB.

<sup>29</sup>*Ibid*

<sup>30</sup>*Ibid*

secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan. Pengusaha juga telah membayar hak karyawan berupa pembayaran hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), uang pisah, dan uang penggantian hak. Untuk itu disarankan agar pekerja jangan melakukan pelanggaran perjanjian kerja karena dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan dan agar perusahaan dalam pelaksanaan PHK jangan sampai merugikan hak karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad, 1992, *Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul Khakim, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul R. Budiono, 2013, *Hukum Perburuahan*, PT Indeks, Malang.
- Adrian Sutedi, 2019, *Hukum Perburuahan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Aloysius Umiyono dkk, 2016, *Asas-Asas Hukum Perburuahan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Bambang Surojo, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Dony Setiawan Putra, 2019, "Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Sebagai Perseroan Terbatas Dalam Kasus Jual Beli Manusia", *Jurnal Hukum Magnum Opus*, Vol. 4, No. 2.
- Erlyn Indarti, 2018, *Diskresi dan Paradigma Sebuah Telaah Filsafat Hukum*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2018.
- Helwan Kesra, 2022, "Kritik Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia: Studi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum", *Jurnal Sol Justicia*, Vol. 5, No. 1.
- I.G. Rai Widjaya, 2008, *Merancang Kontrak*, Megapoint, Jakarta.
- Kosidin Koko, 1999, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuahan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung.
- Lukman Santoso, 2016, *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerjasama dan Bisnis*, Citra Intrans Selaras, Malang.
- Lulu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Najmi Ismail and Moch, "Zainuddin, 2018, *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*", *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No. 3.
- Nanik Trihastuti, 2013, *Hukum Kontrak Karya Pola Kerjasama Pertambangan di Indonesia*, Malang Setara Pres, Malang.
- R. Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, Cetakan kedua.
- Ronny Hanitijo Soemitro, dalam bukunya Mukti Fajar & Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Salim H.S, 2008, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sonny Dewi Judiasih, dkk, 2018, *Aspek Hukum Perjanjian dalam Perspektif Hukum Indonesia*, Citra Aditya, Bandung.
- Suhartoyo, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal, Vol 2, No. 2.
- Wiwik Afifah, 2018, "Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia", *Jurnal Hukum DiH Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945*, Vol. 14, No. 3.
- Zainal Asikin dkk, 2017, *Dasar-Dasar Hukum Perburuahan*, Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Bandung.