



Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja

Zefany Odelia Cristy Siahaan^{1*}, Merry Tjoanda², Dezonda Rosiana Pattipawae³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

: zefanysiahaan26@gmail.com

: 10.47268/tatohi.v3i12.2110

Info Artikel

Keywords:

Legal Protection; Labour;
Employment Agreement.

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum;
Pekerja; Perjanjian Kerja.

Abstract

Introduction: Labor law guarantees that every worker has the right to a decent livelihood for humanity, one of which is realized in the form of wages and employers are prohibited from paying wages under the minimum wage provisions. This emphasizes the provision of legal protections for workers to ensure the fulfillment of workers' basic rights. However, in practice there are stillemployers who provide workers with wages below the minimum wage. Sothat workers have difficulty meeting their needs and workers' right to a decent livelihood for humanity is not achieved.

Purposes of the Research: to find out and analyze the implementation of the employment agreement and the legal protection of workers against the employment agreement.

Methods of the Research: This research uses the normative legal research method which is carried out by examining legal materials to answer the legal issues faced.

Results of the Research: The results showed that the implementation of the employment agreement had met the requirements of the employment agreement, but the entrepreneur CV Gemilang Sukses defaulted on the wage element. Because, in the employment agreement, CV Gemilang Sukses employers promised to pay workers' wages according to the Ambon City Minimum Wage. However, in its implementation, it turns out that the entrepreneur CV Gemilang Sukses pays workers' wages below the Ambon City Minimum Wage. Then, the legal protection that workers can get from employment agreements is in the form of legal protection of workers for wages, work time, rest time and time off from working overtime, disabled workers, female workers, pregnant, childbirth, child labor, occupational safety and health, termination of employment, labor social security and morals, decency and treatment according to human dignity and dignity. . Such protection can be provided through preventive legal protections such as the creation of employment agreements and the filing of objections before signing employment agreements and through the protection of repressive laws, namely the establishment of efforts to resolve labor disputes. The existence of legal protection in order to ensure the fulfillment of the basic rights of workers, equalityotreatment without discrimination for the realization of welfare for workers and their families, taking into account the progress of the business world and the interests of employers.

Abstrak

Latar Belakang: Hukum ketenagakerjaan menjamin setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan salah satunya diwujudkan dalam bentuk upah dan pengusaha dilarang membayar upah dibawah ketentuan upah minimum. Hal ini mempertegas diberikannya perlindungan hukum pekerja guna menjamin terpenuhinya hak dasar pekerja. Namun, dalam praktiknya masih terdapat pengusaha yang memberikan upah pekerja dibawah upah minimum. Sehingga pekerja kesulitan memenuhi kebutuhannya dan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tidaklah tercapai.

Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja dan perlindungan hukum pekerja terhadap perjanjian kerja.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan metode penelitian *yuridis Normatif* yang dilakukan dengan meneliti bahan hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja telah memenuhi syarat perjanjian kerja, namun pengusaha CV gemilang Sukses melakukan wanprestasi pada unsur upah. Sebab, dalam perjanjian kerja tersebut, pengusaha CV Gemilang Sukses menjanjikan akan membayar upah pekerja sesuai Upah Minimum Kota Ambon. Namun, dalam pelaksanaannya ternyata pengusaha CV Gemilang Sukses membayar upah pekerja dibawah Upah Minimum Kota Ambon. Kemudian, perlindungan hukum yang bisa didapatkan pekerja terhadap perjanjian kerja berupa perlindungan hukum pekerja atas upah, waktu kerja, waktu istirahat dan cuti waktu kerja lembur, pekerja penyandang cacat, pekerja perempuan, hamil, melahirkan, pekerja anak, keselamatan dan kesehatan kerja, pemutusan hubungan kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan moral, kesusilaan serta perlakuan sesuai harkat dan martabat manusia. Perlindungan tersebut dapat diberikan melalui perlindungan hukum preventif berupa pembuatan perjanjian kerja dan pengajuan keberatan sebelum penandatanganan perjanjian kerja dan melalui perlindungan hukum represif yaitu menggunakan upaya penyelesaian sengketa perburuhan. Keberadaan perlindungan hukum supaya menjamin terpenuhinya hak dasar pekerja, kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi demi terwujudnya kesejahteraan bagi pekerja maupun keluarganya, dengan memperhatikan kemajuan dunia usaha serta kepentingan pengusaha.

1. Pendahuluan

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945) menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 81 angka 27 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841), (selanjutnya disingkat Perppu Cipta Kerja) menyatakan bahwa ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan diubah sebagai berikut: Pasal 88 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan aturan tersebut menjadi dasar pemerintah dapat menetapkan suatu kebijakan dan memberikan sebuah perlindungan hukum kepada setiap warga negara selaku pekerja bukan saja hak atas suatu pekerjaan tetapi hak atas penghidupan yang layak melalui upah yang diterima atas pekerjaannya. Setiono mengemukakan bahwa¹ “perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk memberikan sebuah perlindungan kepada masyarakat atas tindakan sewenang-wenang penguasa yang tidak sesuai dengan hukum yang berlaku, yang bertujuan menciptakan ketenteraman dan ketertiban sehingga manusia bisa untuk menikmati martabatnya”. Pemberian perlindungan hukum itu diwujudkan pemerintah pusat dengan menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah

¹ Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. 12. No. 4 Desember 2017, Unissula, Semarang, 2017, h. 836.

satu upaya untuk mewujudkan hak-hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6648), (selanjutnya disingkat PP Pengupahan) menyebutkan “kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 6 ayat (1) PP Pengupahan menyebutkan bahwa “tujuan dari kebijakan pengupahan tersebut ialah untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pekerja yang melakukan pekerjaannya, terikat dengan adanya perjanjian kerja. Imam Soepomo dalam buku Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*², menyatakan “Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara buruh sebagai pihak pertama, mengikatkan diri untuk bekerja dengan majikan sebagai pihak keduanya yang dimana pihak kedua harus membayar upah kepada buruh tersebut”. Dalam suatu perjanjian kerja salah satunya tentu mengatur terkait besaran upah. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional bahwa³ “upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pemberi kerja atas jasa yang telah dilakukan sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan, diberikan dalam bentuk uang yang telah disepakati atas suatu persetujuan bersama dan ketetapan undang-undang serta dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati antara penerima kerja dan pemberi kerja”.

Pemberian upah harus sesuai dengan aturan pemberian upah yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dalam Pasal 81 angka (28) pada bagian Pasal 88E ayat (2) Perppu Cipta Kerja “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”. Adapun Upah Minimum Provinsi (selanjutnya disingkat UMP) Maluku dalam Surat Keputusan Gubernur Maluku No.268 Tahun 2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Maluku Tahun 2020 sebesar Rp. 2.604.961,- dengan UMK (selanjutnya disingkat UMK) Ambon dalam Surat Keputusan Gubernur Maluku Nomor 305 Tahun 2019 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Ambon Tahun 2020 sebesar Rp. 2.643.387,- serta adapun besaran upah terbaru yang berlaku pada saat ini yaitu berdasarkan UMK Ambon yang ditetapkan Gubernur Maluku dalam Surat Keputusan Gubernur Maluku Nomor 784 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Ambon Tahun 2023 ialah sebesar Rp. 2.881,111,- (dua juta delapan ratus delapan puluh satu ribu seratus sebelas rupiah). Meskipun pengusaha dapat membayar upah pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan, sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Pasal 81 angka (28) Perppu Cipta Kerja “Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 6 (enam) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F menyebutkan sebagai berikut”: Pasal 88A ayat (3) Perppu Cipta Kerja menyatakan “Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan”. Akan tetapi, berdasarkan ayat (4) dalam Pasal 81 angka (28) Perppu Cipta Kerja pada Pasal 88A ini, menyebutkan bahwa (4) “Pengaturan upah atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam perundang-undangan”. Apabila pengusaha memberikan upah dibawah ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan pemerintah yakni dibawah upah minimum, maka dapat dikenai sanksi

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007. h.29.

³ Arrista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Jakarta: Bidang Kesejahteraan Rakyat Deputi Perundang-Undangan Sekretariat Jenderal DPR RI, 2014. h.14.

sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 81 angka 66 Ketentuan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut: Pasal 185 ayat (1) Perppu Cipta Kerja menyebutkan “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,- (empat ratus juta rupiah). Dalam Pasal ini, kebijakan pengupahan terdapat pada Pasal 88A ayat (3) dan Pasal 88E ayat (2), dan apabila bunyi pasal tersebut dilanggar, maka dapat dikenai sanksi sebagaimana yang telah disebutkan dalam bunyi Pasal 81 angka 66 bagian Pasal 185 ayat (1) Perppu Cipta Kerja tersebut diatas.

Pengusaha CV Gemilang Sukses mempekerjakan pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja lisan dengan pekerjaan yang disepakati berupa tenaga *marketing* dan upah yang dijanjikan akan diberikan sebesar UMK Ambon yang berlaku pada saat itu yakni UMK Ambon Tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 2.643.387,- (dua juta enam ratus empat puluh tiga ribu tiga ratus delapan puluh tujuh rupiah), kepada tiga orang pekerja yang bernama Ibu TS, Ibu LH dan Bapak D. Bapak D telah bekerja selama 1,5 tahun, Ibu TS telah bekerja selama 9 bulan dan Ibu LH telah bekerja selama 6 bulan. Namun, pada saat telah terjalinnya hubungan kerja, upah yang didapatkan pekerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja lisan yang disepakati sebab pengusaha hanya memberikan upah sebesar Rp. 1.100.000.- dan pada Desember 2020 diberikan sebesar Rp. 320.000.- kepada pekerjaannya tersebut. Oleh karenanya penulis merasa perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja yang disepakati dan perlindungan hukum pekerja terhadap perjanjian kerja tersebut.

2. Metode Penelitian

Penelitian dalam penulisan ini menggunakan metode *yuridis normatif* atau penelitian hukum kepustakaan, yang digunakan untuk menemukan suatu fakta dalam penelitian yang bersifat ilmiah dari segi normatif atas logika keilmuan hukum, yang dimana logika tersebut berdiri atas suatu disiplin ilmiah beserta dengan sistem kerja hukum normatif yang objeknya hukum itu sendiri untuk menemukan jawaban atas isu hukum yang dihadapi.⁴ Tipe penelitian bersifat *deskriptif-analitis* dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

3. Hasil Dan Pembahasan

A. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms*, memiliki beberapa pengertian. Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUHPerdata), memberikan pengertian bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Berdasarkan Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Subekti

⁴ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Kedua, Malang: Bayumedia Publishing, 2006, h. 302.

berpendapat bahwa⁵ “perjanjian kerja merupakan perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, yang dimana perjanjian itu ditandai dengan adanya ciri-ciri upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan serta adanya hubungan diperatas yakni hubungan atas dasar bahwa majikan berhak memberi perintah yang harus dilakukan oleh buruh”. Perjanjian kerja tentu memiliki syarat-syarat sebagai tolak ukur sahnyanya suatu perjanjian. Sebagaimana syarat sahnyanya suatu perjanjian secara umum dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang memuat adanya kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, Kecapakan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, suatu sebab yang halal. Maka adapun syarat sahnyanya suatu perjanjian kerja dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yakni:

- 1) Kesepakatan Kedua belah Pihak; memiliki arti bahwa pengusaha dan pekerja/buruh dalam melakukan perjanjian kerja harus sepakat, setuju, seia, sekata tanpa ada paksaan dari pihak lain.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; artinya bahwa para pihak yang membuat perjanjian haruslah cakap dan dewasa (cukup umur). Cakap yang dimaksud bahwa kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian kerja tidak memiliki gangguan jiwa dan dewasa atau cukup umur yang dimaksud berdasarkan UU Ketenagakerjaan ialah minimal 18 Tahun.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan itu dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh.
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Syarat (1) dan (2) merupakan syarat subjektif dan syarat (3) dan (4) merupakan syarat objektif. Apabila dalam melakukan perjanjian kerja bertentangan syarat (1) dan (2) maka perjanjian kerja dapat dibatalkan dan apabila syarat (3) dan (4) dalam melakukan perjanjian kerja tidak terpenuhi maka perjanjian kerja batal demi hukum. Terwujudnya suatu hubungan kerja yang baik tentu diperlukan kerjasama antara para pihak dalam hubungan kerja.⁶ Adapun berdasarkan UU Ketenagakerjaan, pihak-pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan tersebut yaitu: Pekerja/Buruh, Pengusaha/Pemberi Kerja, Serikat Kerja/Serikat Buruh, Organisasi Pengusaha, Pemerintah, Lembaga Kerjasama bipartite/tripartit, Dewan Pengupahan. Akan tetapi secara khusus berdasarkan pengertian perjanjian kerja yang telah dibahas sebelumnya, maka disimpulkan bahwa pihak-pihak yang ada dalam suatu perjanjian kerja adalah “pekerja/buruh” dan “pemberi kerja/pengusaha(majikan)”.

Pekerja/buruh dalam perjanjian kerja adalah setiap orang yang bekerja, dibawah perintah pengusaha dan menerima upah atau imbalan dari pekerjaan yang dilakukan.⁷ Sementara pemberi kerja/pengusaha/ adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dan pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,

⁵ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995, h. 58.

⁶ Arifuddin Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020, h. 33.

⁷ Endah Pujiastuti, Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang : Semarang University Press, 2008, h. 8.

menjalankan perusahaan bukan miliknya dan mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

B. Bentuk Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Unsur-unsur dari perjanjian kerja yang menjadi dasar adanya suatu hubungan kerja sebagaimana yang tertuang dalam ketentuan Pasal 1 angka (15) UU Ketenagakerjaan yakni: a) Adanya *work* atau Pekerjaan; b) Dibawah Perintah; c) Adanya Upah

Perjanjian kerja dalam muatannya, tentu haruslah memiliki objek perjanjian yakni berupa jenis pekerjaan yang diperjanjikan untuk dilakukan pekerja. Unsur di bawah perintah memberikan arti bahwa pekerja yang melakukan pekerjaannya harus tunduk pada perintah pengusaha sebagai pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak. Selanjutnya, adanya unsur upah merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh pekerja karena telah melakukan pekerjaannya.⁸ Apabila upah pekerja dalam melakukan pekerjaannya tidak terpenuhi, maka hubungan pekerja dan pengusaha bukanlah hubungan kerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam dibuat tertulis dan lisan. Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan (tidak tertulis).

1) Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan dengan penandatanganan perjanjian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 54 (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat: a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayarannya; f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja". Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis berfungsi sebagai alat bukti apabila dikemudian hari terjadi suatu perselisihan dan menandakan bahwa telah terjadinya suatu peristiwa hukum dimaksud.⁹

2) Perjanjian Kerja Lisan

Perjanjian kerja lisan atau tidak tertulis merupakan suatu perjanjian kerja yang dilakukan tanpa penandatanganan perjanjian kerja melainkan hanya berdasarkan pernyataan sepakat dan setuju secara lisan dari para pihak.¹⁰ Keberadaan perjanjian ini secara yuridis diakui eksistensinya hal ini dapat terlihat dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU

⁸ Ronny Soplantila, Jaminan Sosial Tenaga kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi Implementasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Jurnal SASI*, Volume 25 Nomor 2, Juli - Desember 2019, Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, 2019, h. 4.

⁹ A.A. Pajuk, Emmilia Rusdiana, Implementasi Sistem Pengupahan Pekerja Dengan Perjajian Secara Lisan Di UD Abbad Jaya Sidoarjo, *Novum: Jurnal Hukum*, UNESA, Surabaya, 2022, h. 208.

¹⁰ Fauzi dan R. Mubarak, Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Volume 5 Nomor (1) Juni 2018, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Medan, 2018, h. 10.

Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan”. Perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan berdasarkan Pasal 63 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, mensyaratkan kepada pengusaha untuk membuat surat pengangkatan pekerja/buruh yang sekurang-kurangnya memuat keterangan nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah.

Perjanjian kerja yang telah dibuat secara tertulis dan lisan, dapat dilakukan untuk perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Djumadi berpendapat perjanjian kerja terdiri atas perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹¹ Berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka (12) Ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut: Pasal 56 ayat (1) Perppu Cipta Kerja menyebutkan bahwa “perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”.

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT berdasarkan Pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6647), (selanjutnya disingkat PP PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK) menyebutkan bahwa “PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Berdasarkan Pasal 81 angka (12) bagian Pasal 56 ayat (2) Perppu Cipta kerja, menyebutkan “PKWT pada prinsipnya didasarkan atas jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu”. Pelaksanaan PKWT Berdasarkan Pasal 81 angka (14) Ketentuan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut: Pasal 58 ayat (1) Perppu Cipta Kerja menyatakan “PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”. Pasal 81 angka (13) Ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut: Pasal 57 ayat (1) Perppu Cipta kerja, menyatakan “PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pengertian PKWTT berdasarkan Pasal 1 angka (11) PP PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK menyebutkan “PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap”. PKWTT ini dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Berdasarkan pasal 63 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan (1) “PKWTT yang dibuat secara lisan memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”. (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang kurangnya memuat keterangan: a. nama dan alamat pekerja/buruh; b. tanggal mulai bekerja; c. jenis pekerjaan; dan d. besarnya upah. Pelaksanaan PKWTT tidak memiliki jangka waktu berakhirnya suatu perjanjian kerja, melainkan bersifat tetap yang berarti bahwa pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan pekerja tetap yang berdasarkan Pasal 60 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “(1) dapat diberlakukannya masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan “ (2) selama masa percobaan kerja tersebut pengusaha selaku pemberi kerja wajib membayar

¹¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, h. 62.

upah pekerja yang dimana upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan uraian penjelasan diatas antara Pengusaha CV Gemilang Sukses dengan Pekerja/buruh telah memenuhi syarat-syarat perjanjian kerja yang dapat dilihat yakni: 1). Kesepakatan kedua belah pihak dalam hal ini bahwa pengusaha CV gemilang Sukses dan pekerja/buruh telah sepakat untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja secara lisan. 2). Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum yakni bahwa kedua belah pihak baik itu pengusaha CV Gemilang Sukses dan pekerja/buruh telah cakap dan dewasa. Pengusaha dan pekerja tidak memiliki gangguan jiwa dan telah dewasa berusia diatas 18 tahun menurut UU Ketenagakerjaan. 3). Adanya pekerjaan yang diperjanjikan yakni bahwa pekerjaan yang diperjanjikan antara pengusaha CV Gemilang Sukses sebagai pemberi kerja dengan pekerja/buruh yaitu berupa tenaga *sales marketing*; 4). Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Dalam hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai *sales marketing* produk pecah belah, kosmetik dan *snake* atau makanan ringan merupakan pekerjaan yang halal, tidaklah bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Kemudian, unsur-unsur perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara CV Gemilang Sukses dan Pekerja/buruh meliputi : adanya pekerjaan, dibawah perintah dan adanya upah yang dibayarkan. Adanya unsur pekerjaan yang diperjanjikan kedua belah pihak yaitu tenaga *sales marketing* produk pecah belah, kosmetik dan makanan ringan (*snake*), adanya unsur perintah yaitu bahwa pekerja dalam melakukan pekerjaannya tentu bekerja dibawah perintah pengusaha untuk menjual berbagai produk pengusaha, dan adanya unsur upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja lisan adalah sesuai UMK Ambon sebesar Rp. 2.643.387,- (dua juta enam ratus empat puluh tiga ribu tiga ratus delapan puluh tujuh rupiah), namun dalam pelaksanaannya pekerja hanya menerima upah sebesar Rp. 1.100.000,- (satu juta seratus ribu rupiah) dan bulan Desember 2020 sebesar Rp. 320,000,- (tiga ratus dua puluh ribu rupiah). Hal ini tentu tidak sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja lisan diawal hendak melakukan hubungan kerja.

Pelaksanaan perjanjian kerja secara lisan yang disepakati menimbulkan status pekerja/buruh yang bekerja dalam hal ini pekerja yang bekerja di CV Gemilang Sukses masuk dalam kategori pekerja dengan jenis PKWTT yang berarti bahwa pekerja merupakan pekerja tetap yang bekerja tanpa jangka waktu berakhirnya pekerjaan. Dalam perjanjian kerja lisan tersebut, mengharuskan pengusaha menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerjanya, akan tetapi dalam pelaksanaannya, pengusaha CV Gemilang Sukses tidak membuat surat pengangkatan tersebut dan pengusaha CV Gemilang sukses memang tidak menyebutkan secara tegas bahwa pekerja berstatus PKWTT atau pekerja tetap, akan tetapi pelaksanaan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja lisan yang disepakati kedua belah pihak memiliki konsekuensi bahwa pekerja berstatus PKWTT, sebab secara normatif dari dua jenis perjanjian yang dibahas sebelumnya yakni PKWT Dan PKWTT hanya PKWTT yang diperbolehkan untuk dibuat secara lisan atau tidak tertulis, sementara untuk PKWT mutlak harus dibuat secara tertulis. Sehingga jelaslah bahwa pekerja yang bekerja di CV Gemilang Sukses adalah pekerja dengan status PKWTT.

C. Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja

Pekerja sebagai warga negara tentu berhak mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum yang berupa sebuah perangkat hukum baik bersifat preventif (pencegahan) maupun bersifat represif (penanganan), yang berlaku dalam pekerjaan, pelayanan kesehatan dan hak-hak lainnya.¹² Philipus M. Hadjon berpendapat sama bahwa¹³ “perlindungan hukum dapat diberikan dengan tindakan perlindungan preventif dan represif”. Prinsip dari perlindungan hukum bersumber dari Pancasila sebagai *staatsfundamentalnorm*. Oleh karenanya, di Indonesia perlindungan hukum berprinsip terhadap pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat manusia dengan bersumber atas Pancasila.¹⁴ Perlindungan hukum bagi pekerja diberikan dengan bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja, kesamaan dan perlakuan yang sama bagi para pekerja tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi demi terwujudnya kesejahteraan bagi pekerja maupun keluarganya, dengan senantiasa melihat kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.¹⁵ Imam Soepomo berpendapat perlindungan hukum pekerja terdiri atas 3 yaitu :¹⁶

- 1) Perlindungan ekonomis ialah bentuk perlindungan hukum pekerja dengan memberikan upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.
- 2) Perlindungan sosial ialah perlindungan pekerja yang berkaitan dengan masyarakat berupa jaminan kebebasan berserikat dan perlindungan hak pekerja untuk ikut berorganisasi.¹⁷
- 3) Perlindungan teknis merupakan perlindungan keselamatan dan keamanan kerja bagi pekerja selama melakukan pekerjaannya untuk melindungi pekerja dari kecelakaan kerja.¹⁸

Selain dari perlindungan hukum pekerja yang disebutkan oleh ahli diatas, ada juga bentuk perlindungan hukum pekerja berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan terkait Ketenagakerjaan yakni terdiri atas:

- 1) Perlindungan hukum pekerja atas upah;
- 2) Perlindungan hukum pekerja atas waktu kerja;
- 3) Perlindungan hukum pekerja atas waktu istirahat dan cuti;
- 4) Perlindungan hukum pekerja atas waktu kerja lembur;
- 5) Perlindungan hukum atas pekerja penyandang cacat;
- 6) Perlindungan hukum atas pekerja perempuan, hamil, melahirkan;

¹² Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon*, *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 Juli-September 2011 Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, 2011. h. 68.

¹³ Muhammad Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. 12. No. 4 Desember 2017, Unissula, Semarang, 2017, h. 836.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Dezonda R. Pattipawae, *Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja*, *Jurnal Saniri*, Volume 3 November 2022, Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, 2022, h. 39.

¹⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003. h. 164.

¹⁷ Arifuddin Harahap, *Op Cit*, h. 309.

¹⁸ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019, h. 91.

- 7) Perlindungan hukum atas pekerja anak;
- 8) Perlindungan hukum pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- 9) Perlindungan hukum pekerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK);
- 10) Perlindungan hukum pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja;
- 11) Perlindungan hukum pekerja atas moral, kesusilaan serta perlakuan sesuai harkat dan martabat manusia.

Perlindungan hukum pekerja sebagaimana yang dipaparkan diatas, dapat diberikan dan ditegakkan melalui 2 (dua) bentuk perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.

- 1) Perlindungan hukum preventif bagi pekerja yang berarti (pencegahan) dimaksudkan bahwa Pemerintah dalam menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan, harus memperhatikan hak-hak dari para pihak khususnya hak pekerja/buruh untuk mencegah terjadinya perselisihan. Dalam hubungan kerja, perlindungan ini dimaksudkan bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian kerja untuk membuat perjanjian secara tertulis agar lebih memberikan kepastian hukum dan pekerja/buruh dapat mengajukan keberatan sebelum penandatanganan perjanjian kerja yang dilakukan dengan pengusaha, jika dirasa terdapat hal-hal yang merugikan haknya, maupun sebaliknya.¹⁹
- 2) Perlindungan hukum represif bagi pekerja merupakan tindakan memberikan suatu perlindungan atas hak-hak pekerja yang telah ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan²⁰ dan perlindungan hukum represif dapat dilakukan dengan memperkuat fungsi kontrol, yakni mengoptimalkan pengawasan pemerintah terhadap ketenagakerjaan untuk menjamin tetap terpenuhinya hak-hak para pihak khususnya hak pekerja.²¹ Perlindungan hukum represif ini dilakukan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi antara para pihak,²² melalui upaya penyelesaian sengketa ketenagakerjaan berupa bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, pengadilan hubungan industrial.

Perlindungan hukum bagi pekerja salah satunya dilakukan dengan menetapkan kebijakan pengupahan yang menegaskan pengusaha dilarang membayar upah kepada pekerja/buruh dibawah upah minimum. Perlindungan hukum pekerja pada CV Gemilang Sukses terhadap perjanjian kerja belum mampu diberikan dengan optimal dikarenakan hubungan kerja tersebut dipandang lemah akibat perjanjian kerja secara lisan yang disepakati pekerja dengan pengusaha CV Gemilang Sukses. Sehingga memberikan kesulitan dalam hal pembuktian terjadinya suatu hubungan kerja (dalam hal ini kapan dimulainya suatu pekerjaan) dan menyebabkan tidak diketahui secara pasti dan jelas terkait hak-hak normatif pekerja yang disepakati bersama antara pekerja dengan pengusaha dalam perjanjian kerja. Hal ini menyebabkan sulit untuk membuktikan adanya peristiwa hukum yakni adanya hubungan kerja yang dibuat berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha CV Gemilang Sukses, apalagi pengusaha juga tidak menjalankan

¹⁹ Agus Antara Putra, dkk, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 1, No. 2 - September 2020, Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia, 2020, h. 16.

²⁰ *Ibid*

²¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2007, h. 55.

²² Barzah Latupono, *Op Cit*, h. 67.

ketentuan perundang-undangan yang mengharuskan pengusaha menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja sebagai akibat perjanjian kerja lisan yang disepakati. Oleh karena itu, dikarenakan hubungan kerja antara pengusaha CV Gemilang Sukses dan pekerja telah terjadi, maka perlindungan hukum yang dapat diberikan untuk menjamin hak-hak pekerja di CV Gemilang Sukses tersebut bisa diupayakan melalui perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon yakni dengan perlindungan hukum represif yaitu penyelesaian sengketa menggunakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

D. Akibat Hukum Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja

Akibat Hukum menurut Achmad Ali adalah²³ suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum terhadap suatu perbuatan yang dilakukan subyek hukum. Perjanjian kerja yang memberikan akibat hukum terhadap pekerja, yang ditimbulkan dari perbuatan hukum oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai subyek hukum dalam perjanjian kerja ialah :

- 1) Perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi pekerja; Hak ialah kewenangan yang diberikan hukum kepada subyek hukum.²⁴ Satjipo Rahardjo berpendapat bahwa²⁵ "hak adalah kekuasaan yang diberikan hukum kepada seseorang dengan tujuan untuk melindungi kepentingannya". Adapun kewajiban merupakan beban yang diberikan oleh hukum kepada orang atau badan hukum.²⁶ Pekerja harus melakukan kewajibannya sebagaimana yang disepakati dalam perjanjian kerja untuk bisa mendapatkan hak-haknya yang telah dijamin oleh hukum salah satunya berupa hak untuk mendapatkan upah dan sebagainya.
- 2) Perjanjian kerja berlaku sebagai Undang-Undang bagi pekerja; Artinya bahwa hal-hal yang disepakati dalam perjanjian kerja itu, mengikat sebagai undang-undang bagi pekerja dan tidak dapat ditarik kembali secara sepihak kecuali atas dasar kesepakatan kedua belah pihak.
- 3) Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan mengakibatkan status pekerja dalam hubungan kerja ialah menjadi pekerja dengan PKWTT.
- 4) Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dipandang lemah dan belum mampu dengan optimal memberikan perlindungan hukum bagi pekerja karena memberikan kesulitan dalam hal pembuktian terjadinya suatu hubungan kerja.

Perjanjian kerja yang mengakibatkan hukum bagi pekerja berdasarkan uraian tersebut diatas, maka akibat dari perjanjian kerja secara lisan yang disepakati antara pekerja dengan pengusaha CV Gemilang Sukses yakni: Pertama, menimbulkan akibat berupa hak dan kewajiban bagi para pekerja di CV Gemilang Sukses. Hak pekerja ialah berupa upah yang didapatkan sebagai imbalan dan kewajiban pekerja ialah melakukan pekerjaan sesuai yang disepakati yakni sebagai sales marketing. Kedua, berlaku sebagai undang-undang bagi mereka dengan arti bahwa perjanjian kerja itu mengikat sebagai undang-undang dan tidak dapat dibatalkan sepihak oleh pekerja atau pengusaha. Ketiga, perjanjian kerja lisan itu menimbulkan akibat status para pekerja yang bekerja di CV Gemilang Sukses ialah menjadi

²³ Singgih Bramantio Arganta, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2017, h. 38.

²⁴ Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan keempat 2017, Depok: Raja Grafindo Persada, 2017, h. 79.

²⁵ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Cetakan ke-3, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, h. 178.

²⁶ Dudu Duswara Machmudin, *Op Cit*, h. 53.

PKWTT dengan arti para pekerja merupakan pekerja tetap. Keempat, perjanjian kerja lisan mengakibatkan perlindungan hukum pekerja terhadap perjanjian kerja belum bisa diberikan dengan optimal karena kesulitan dalam membuktikan terjadinya hubungan kerja yakni kapan dimulai dan sampai berakhirnya hubungan kerja beserta hak-hak normatif para pihak yakni pekerja dan pengusaha tidak diketahui secara pasti.

4 Kesimpulan

Pelaksanaan perjanjian kerja antara CV Gemilang Sukses dengan pekerja/buruh telah memenuhi keempat syarat Perjanjian kerja. Akan tetapi, perjanjian kerja tersebut yang memuat unsur pekerjaan, perintah dan upah, dalam pelaksanaannya ternyata pengusaha CV Gemilang Sukses melakukan wanprestasi terhadap unsur upah yakni pengusaha tersebut tidak memenuhi kewajibannya untuk memberikan upah sebesar yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian. Perjanjian kerja lisan ini juga, menimbulkan konsekuensi status pekerja menjadi PKWTT, sehingga pengusaha wajib menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerja/buruh tersebut. Akan tetapi pengusaha CV Gemilang Sukses tidak menerbitkan surat pengangkatan bagi pekerjanya. Kemudian, Perlindungan hukum pekerja terhadap perjanjian kerja yang dapat diberikan berupa perlindungan hukum pekerja atas upah, waktu kerja, waktu istirahat dan cuti waktu kerja lembur, pekerja penyandang cacat, pekerja perempuan, hamil, melahirkan, pekerja anak, K3, PHK, Jamsostek dan moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai harkat dan martabat manusia. Perlindungan tersebut dapat diupayakan melalui perlindungan hukum preventif yaitu berupa pembuatan perjanjian kerja dan pengajuan keberatan sebelum penandatanganan perjanjian kerja dan melalui perlindungan hukum represif yaitu upaya penyelesaian sengketa perburuhan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, pengadilan hubungan industrial. Adapun akibat perjanjian kerja lisan terhadap pekerja yaitu bahwa perjanjian kerja berlaku mengikat sebagai undang-undang, menimbulkan hak dan kewajiban serta mengakibatkan status pekerja dalam hubungan kerja menjadi pekerja dengan PKWTT dan menimbulkan kesulitan dalam memberikan perlindungan hukum pekerja terhadap perjanjian kerja lisan yang disepakati.

Daftar Referensi

Jurnal

- A A Pajuk, Emmilia Rusdiana, 2022, Implementasi Sistem Pengupahan Pekerja Dengan Perjanjian Secara Lisan Di UD Abbad Jaya Sidoarjo, *Novum: Jurnal Hukum* 2022, UNESA, Surabaya.
- Agus Antara Putra, dkk, 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 1, No. 2 - September 2020, Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali.
- Barzah Latupono, 2011, Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon, *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 Juli-September 2011 Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon.
- Dezonda R. Pattipawae, 2022, Tanggung Jawab Pemerintah Dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja, *Jurnal Saniri*, Volume 3 November 2022, Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon.

- Fauzi dan R. Mubarak, 2018, Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Volume 5 Nomor (1) Juni 2018, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Medan.
- Muhammad Wildan, 2017, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol. 12. No. 4 Desember 2017, Unissula, Semarang.
- Ronny Soplantila, 2019, Jaminan Sosial Tenaga kerja Bagi Mahasiswa Magang Profesi Pada Perguruan Tinggi Implementasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, *Jurnal SASI*, Volume 25 Nomor 2, Juli - Desember 2019, Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon.

Buku

- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019.
- Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Cetakan ke-3, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Arifuddin Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Arrista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Jakarta: Bidang Kesejahteraan Rakyat Deputi Perundang-undangan Sekretariat Jenderal DPR RI, 2014.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Dudu Duswara Machmudin, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum sebuah sketsa*, Bandung: Refika Aditama, 2001.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Johnny Ibrahim, 2006, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Kedua, Malang: Bayumedia Publishing, 2006.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2007.
- Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Keempat, Depok: Raja Grafindo Persada, 2017.

Online/World Wide Web Dan Lain-Lain

- Singgih Bramantio Arganta, 2017, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.