

**HUBUNGAN KERJA DALAM
PERSPEKTIF HUKUM KETENAGA-
KERJAAN BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG CIPTA KERJA NO 6 TAHUN
2023**

**Karel Hein Tampone
Carlo A Gerungan
Presly Prayogo**

ABSTRAK

Sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi Hubungan Kerja Di Indonesia, maka peraturan perundang-undangan di atur lebih lanjut guna mengikuti perkembangan dalam tatanan masyarakat. Menurut Pasal 1 No 15 Undang-Undang Cipta Kerja hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu Pemerintah, Pekerja dan adanya upah. Akibat hukum merupakan sumber lainnya hak dan kewajiban bagi subyek-subyek hukum yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhirssn hbbungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.

Kata Kunci : Cipta Kerja, Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan situasi dan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, maka peraturan perundang-undang ketenagakerjaan tersebut diaatur lebih lanjut guna mengikuti perkembangan dalam tatanan masyarakat yang berkaitan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa

upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro kecil, menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ciri khas dari hubungan kerja diatas bahwa ia berkerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Hukum adalah sesuatu yang abtak dan berhubungan dengan norma di masyarakat. Secara normatif dan dogmatif, hukum mengatur hampir seluruh segi kehidupan manusia, mulai dari sebelum manusia dilahirkan sampai sesudah manusia meninggal.¹

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Atas dasar hal-hal yang disebutkan di atas, maka dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha haruslah terang dan jelas serta tidak boleh merugikan baik pekerja maupun perusahaan,

Peranan hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya menghendaki agar hukum tidak lagi dipandang sebagai perangkat norma semata, melainkan hukum dipandang juga sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang harus

¹ Aris Prio Agus Santoso, SH, MH, 2021. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, hlmn 1.

selalu dapat memberikan arah yang melindungi, mengatur, mendorong, merencanakan, menggerakkan dan mengendalikan masyarakat sesuai dengan tahapan-tahapan pembangunan yang dilaksanakan.²

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan istilah untuk istilah hubungan perburuhan. Namun demikian sebelum Undang-undang Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan, dalam tahun 2000 sudah dikenal istilah hubungan..

industrial. Namun demikian, dalam kenyataan disadari bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri karena dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya dan lain-lain.

Hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, **pertama**, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undang (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi parapihak dalam proses produksi. Hukum ketenagakerjaan tidak semata mementingkan pelaku usaha,

melainkan memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mapan. Menurut ketentuan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Demikian pula ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, bahwa: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". **Kedua**, hukum normative pada tingkat implementasi memberikan kontribusi dalam bentuk pengawasan melalui aparat penegak hukum dan melaksanakan penindakan terhadap pihak-pihak yang mematuhi ketentuan hukum.

Hukum ketenagakerjaan (Undang-undang No 6 tahun 2023) ditetapkan sebagai payung hukum bidang hubungan industrial dan direkayasa untuk menjaga ketertiban, serta sebagai control sosial, utamanya memberikan landasan hak bagi pelaku produksi, selain sebagai payung hukum, hukum ketenagakerjaan diproyeksikan untuk alat dalam membangun kemitraan. Hal ini tersurat dalam ketentuan Pasal 102 (2) dan (3) UU No 6 tahun 2023. Ketentuan ini terlihat sebagai aturan hukum yang harus di patuhi para pihak. Sekilas dalam ketentuan Pasal 102 (3) UU No 6 tahun 2023, menyatakan bahwa "pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan". Hal ini belum memberi kejelasan yang kongkrit bagi masyarakat industrial yang umumnya awam dalam memahami ketentuan hukum.

² Ibid.

Pasal 1 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun didalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut undang-undang ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di luar maupun didalam hubungan kerja dengan alat produksinya adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja diatas adalah ia bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Keberadaan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 sebagai ketentuan hukum bagi pelaksanaan pembangunan pada sector ketenagakerjaan, ekstensi hukum ketenagakerjaan sebagai sebuah bagian dari hukum positif untuk mengatur hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pekerja, maupun pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah. Ketentuan kebijakan mengenai pekerja merupakan hal penting sebab L. Husni dkk, mengemukakan bahwa pekerja atau buruh merupakan tulang punggung sebuah perusahaan, bila dicermati secara filosofis, ekstensi pekerja memiliki peranan yang esensial sebab tanpa peranannya aktivitas usaha suatu perusahaan tidak dapat dijalankan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja di perlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Atas dasar hal-hal yang disebutkan diatas maka dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha haruslah terang dan jelas serta tidak boleh merugikan baik pekerja maupun perusahaan. Secara tersirat hal ini merupakan bentuk partisipasi pekerja

dalam keikutsertaannya menjaga ketertiban, memajukan perusahaan, serta memperhatikan kesejahteraan, namun redaksi ini kurang dapat di pahami para pihak, bahkan pemaknaan demikian kurang adanya keperdulian, khususnya dari pihak pengusaha, sehingga hal ini sering memicu perselisihan hak dan kepentingan yang berujung pada aksi unjuk rasa serta mogok kerja. Jika makna ini dipahami sebagai kemitraan, maka akan menjauhkan dari kepentingan pribadi.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam pasal Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum baru lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

B. PERUMUSAN MASALAH

Untuk penulisan skripsi ini, maka yang menjadi permasalahan yang akan di bahas oleh penulis, adalah :

1. Bagaimana Bentuk-bentuk hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha?
2. Bagaimanakah akibat hukum dalam hubungan kerja?

C . METODE PENELITIAN

Dalam usaha mencari data serta materi penulisan, maka akan digunakan beberapa cara penelitian yang telah penulis tempuh yaitu Yuridis Normatif, Selain itu, juga menggunakan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari data tidak langsung seperti buku, jurnal dan situs-situs internet yang dapat mendukung penelitian ini.

PEMBAHASAN

A. Bentuk – Bentuk Hubungan Kerja antara Pekerja Dan Pengusaha

Hubungan kerja di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas penghidupannya. Terjadi perbudakan pada masa dulu disebabkan karena raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomi saat itu cukup banyak disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup tumbuh dengan subur.

Menurut Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Cipta Kerja, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena ada perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lainnya dinamakan buruh atau pekerja. Digunakannya perkataan hubungan kerja, untuk menunjukan

bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh mengenai kerja.³

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu sebagai berikut :

a. Perintah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Perintah” adalah perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan sesuatu.

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan⁴

Dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagai mana yang dimaksud pada ayat (2) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Oleh karena itu kalau

³ Devita C Rosali, 2008. Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Aspek Norma Kerja DiSolopos. Hal 30.

⁴ Abdul Hakim, 2014. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Hal.39.

kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, disitu ada perjanjian kerja. Sebaliknya jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja, melainkan perjanjian yang lain.

b. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan pekerja. Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjian dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan mana yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerjaan itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri, karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk dilakukan sendiri atau membebankan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603 a KUHPerduta yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya.⁵

c. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja adalah hak/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 perundangundangan, termasuk

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan.⁶

Upah merupakan hal penting dan merupakan ciri khas dalam suatu hubungan kerja, upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan atau suatu badan hukum lain. Upah yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh pada dasarnya dalam bentuk uang, namun juga dapat diberikan dalam bentuk lain namun tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima dan upah dalam bentuk lain adalah hasil produksi atau barang yang mempunyai nilai ekonomis.

Menurut Edwin B. Filippo dalam karya tulisan berjudul "*Principles of Personal Management*" menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.⁷

Penerima upah adalah pekerja/buruh. Pembayaran upah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan perturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

⁷ I wayan Nedeng, 2003. Outsourcing dan PKWT. Hal 2.

yang berlaku adalah ketentuan upah dalam peraturan perundang-undangan.⁸

Di dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikitdikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2, yaitu:

i. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ialah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang besarnya relative sama.¹⁴ Contoh : tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi dan lain-lain.

ii. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dimana penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja. Contoh : tunjangan transportasi, tunjangan makan, biaya operasional dan lain-lain.

Terdapat 4 jenis hubungan kerja yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), Tenaga Harian Lepas dan ahli daya (outsourcing).

• Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan suatu bentuk perjanjian kerja yang dibuat bersama oleh pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan yang bersifat sementara. Pekerja yang bekerja dengan perjanjian kerja jenis

ini biasanya disebut pekerja kontrak. Biasanya pengusaha menggunakan perjanjian kerja jenis ini dengan alasan efisien pekerjaan yang sifatnya tidak selalu terus menerus ada, namun lebih bersifat sementara.⁹

Pekerja kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kontrak kerjanya. PKWT dibuat secara tertulis dalam tiga rangkap, yakni untuk pekerja, untuk pemberi kerja, dan untuk Dinas Tenaga Kerja. Kontrak karyawan ini jika dibuat secara lisan akan dinyatakan sebagai PKWTT.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Hukum Perburuan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa: Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedangkan perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.

Sesuai dengan Ketentuan Pasal 52 UU Cipta Kerja, suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut ;

⁸ Abdul Budiono. Makna “PERINTAH” sebagai salah satu unsur hubungan kerja menurut UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal 80.

⁹ Bobby C Halim. Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Undang-undang No 11 Tahun 2020. Hal 111.

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja haruslah dilakukan kedua belah pihak. Kesepakatan kerja yang ada tidak boleh hanya disepakati salah satu pihak atau dengan kata lain, dalam proses peningkatannya tidak boleh adanya unsur paksaan dari masing-masing pihak karena masing—asing antara pengusaha dan pekerja dapat menentukan sendiri apakah sepakat atau tidak dengan isi perjanjian kerja yang ada
- 2) Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum
Membuat suatu perjanjian kerja, baik dari kedua belah pihak antara pengusaha maupun pekerja haruslah cakap dimata hukum, orang yang cakap maksudnya adalah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan ditambah memang orang tersebut diberikan kewenangan sesuai dari pihak perusahaan misalnya mewakili pengusaha adalah HRD ataupun manager yang memang diberikan kuasa khusus untuk dapat mengikat suatu perjanjian. Di pihak lain pekerja juga wajib adalah orang yang cakap, dalam hal ini adalah pekerja/buruh yang telah dewasa, tidak dibawah pengampuan, serta sehat secara akal dan bantin.
- 3) Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan
Dalam suatu perjanjian kerja, tentulah harus ada hal yang disepakati untuk dilakukan atau adanya pekerjaan yang diperjanjikan untuk dikerjakan sebagai bagian dari prestasi yang harus dilakukan oleh para pekerja/buruh. Jadi boleh dikatakan tidak mungkin akan ada perjanjian kerja tanpa ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan yang ada juga dijelaskan didalam perjanjian kerja sehingga saat dikerjakan sesuai dengan perjanjian kerja maka pekerja berhak atas sesuatu sebagai hak atas pekerjaan yang telah dikerjakan.
- 4) Pekerjaan yang di Perjanjikan Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan, dan Peraturan Perundang-Undangan
Walaupun pengusaha dan pekerja memiliki hak untuk menentukan jenis kerja atau pekerjaan yang diperjanjikan namun sesuai dengan aturan perundang-undangan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, kedua belah pihak tidak dapat menyepakati pekerjaan yang bertentangan dengan undang-undang seperti kesepakatan membunuh, mencuri, transaksi jual beli narkoba dan lain sebagainya.¹⁰
- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah jenis perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang bertujuan untuk

¹⁰ Ibid.

membentuk hubungan kerja bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan maksimal 3 bulan. Pekerja atau buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus minimal sesuai dengan upah minimum yang berlaku. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi terkait.

Pentingnya PKWTT terletak pada beberapa hal yang memberikan manfaat baik bagi pekerja maupun pengusaha yaitu :

1. Kepastian Hubungan Kerja
PKWTT memberikan kepastian bahwa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha bersifat tetap tanpa batasan waktu yang jelas.
2. Perlindungan Bagi Pekerja
Dengan adanya PKWTT, pekerja mendapatkan jaminan akan kestabilan pekerjaan, sehingga mereka memiliki rasa aman dalam menjalankan tugas-tugasnya.
3. Fleksibilitas Pengusaha
PKWTT memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam manajemen sumber daya manusia, karena mereka dapat mempertahankan pekerja dengan hubungan kerja yang tetap tanpa harus membatasi waktu kontrak.
4. Perlindungan Hukum
PKWTT memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian yang jelas, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha menjadi lebih terdefinisi, mengurangi potensi konflik di kemudian hari.

PKWTT dapat dibuat secara lisan dan tidak lisan wajib mendapat pengesahan dari instansi terkait. Namun, perusahaan atau pihak pemberi kerja wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi pekerja yang bersangkutan.

- Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas adalah seorang pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu atau proyek tertentu, biasanya dalam sistem kerja kontrak atau tidak tetap. Pekerja harian lepas tidak memiliki hubungan kerja yang permanen dengan suatu perusahaan atau pengusaha, melainkan pekerja berdasarkan perjanjian kontrak atau kesepakatan secara individu. Karakteristik utama dari pekerja harian lepas adalah fleksibilitas dan keterlibatan yang terbatas dengan suatu perusahaan. Mereka tidak memiliki kewajiban atau jaminan kerja jangka panjang, seperti tunjangan kesejahteraan atau keamanan kerja. Pekerja harian lepas berhak menerima upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini mencakup pembayaran yang adil untuk jam kerja yang di lakukan atau tugas yang di selesaikan.

- Ahli Daya (outsourcing)

Outsourcing merupakan bahasa asing yang berasal dari dua suku kata Out yang berarti 'luar' dan source yang artinya 'sumber'. Namun jika diintrodusir ke dalam bahasa Indonesia, Outsourcing adalah 'alih daya'. Outsourcing memiliki istilah lain yakni 'contracting out'.

Outsourcing adalah pekerjaan yang tidak terhubung langsung dengan bisnis inti perusahaan dimana pekerjaan tersebut di ahlikan ke

pihak atau perusahaan lain. Sehingga, karyawan outsourcing bukan merupakan dari perusahaan pengguna sehingga tidak memiliki jenjang karir. Pada karyawan outsourcing tidak mendapat tunjangan dari pekerjaan yang dilakukannya seperti karyawan pada umumnya, dan waktu kerja tidak pasti karna kesepakatan kontrak. Karyawan outsourcing juga berstatus sebagai pekerja dari perusahaan penyalur tenaga kerja. Dengan kata lain, perusahaan tempat bekerja atau perusahaan pengguna jasa outsourcing tidak memiliki kewajiban terhadap kesejahteraan pada karyawan yang bersangkutan.

Dalam outsourcing pihak-pihak terlibat dalam hubungan kerja tidak hanya melibatkan pengusaha dan pekerja, melainkan melibatkan tiga pihak yaitu perusahaan penerima pekerjaan, perusahaan pemberi pekerjaan, dan pekerja/buruh.

B. Akibat Hukum Dalam Hubungan Kerja

Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan yang dilakukannya merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang dilakukan guna memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki hukum. Akibat hukum merupakan segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum.

Akibat hukum merupakan sumber lahirnya hak dan kewajiban bagi subyek-subyek hukum yang bersangkutan. Misalnya, mengadakan perjanjian jual-beli maka telah lahir suatu akibat hukum dari perjanjian jual beli tersebut yakni ada subyek hukum yang mempunyai hak untuk mendapatkan barang dan mempunyai kewajiban untuk membayar barang tersebut. Begitu sebaliknya subyek hukum yang lain mempunyai hak untuk mendapatkan uang tetapi disamping itu mempunyai kewajiban untuk menyerahkan barang. Jelaslah bahwa perbuatan yang dilakukan subyek hukum terhadap obyek hukum menimbulkan akibat hukum. Hubungan kerja terjadi berdasarkan perjanjian kerja, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terjadi berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan yaitu pemutusan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja merupakan awal penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat

definisi diatas yang diambil dari Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab.

PHK merupakan suatu tindakan pemecatan atau pembebasan tugas pekerja dari suatu perusahaan. Istilah pemutusan hubungan kerja (sparation) memiliki kesamaan dengan pemberhentian atau pemisahan karyawan dari suatu organisasi.

Menurut Susilo Martoyo, pemutusan hubungan kerja adalah lepasnya hubungan kerja secara resmi dari kesatuan atau organisasi dimana mereka bekerja.

Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman kaum buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam 4 golongan, yaitu:

- Hubungan kerja yang putus demi hukum;
- Hubungan kerja diputuskan oleh pihak buruh;
- Hubungan kerja yang di putuskan oleh majikan;
- Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan, terutama berdasarkan oleh alasan-alasan penting.¹¹

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU Cipta Kerja dengan faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja

seperti yang tertulis pada Pasal 154A, yaitu:

1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan :

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efesiensi 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 tahun;
- d. Perusahaan dalam keadaan memaksa;
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 - Menganiaya
 - Membujuk dan menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - Tidak membayar upah

¹¹ Abdul Bari Azed. Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Hal 438.

- Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja
 - Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
 - Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa keselamatan pekerja.
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap yang diajukan oleh pekerja dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat;
- j. Pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil perusahaan 2 kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- l. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena telah melakukan tindak pidana;

m. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja;

n. Pekerja memasuki usia pensiun;

o. Pekerja meninggal dunia.¹²

• **Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dikualifikasi Mengundurkan Diri**

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama lima hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil dua kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama tiga hari kerja dialamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicantumkan pada perusahaan. Pekerja yang di PHK akibat mangkir berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 168 UU Cipta Kerja.¹³

Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh

¹² Prudis S Inofani, 2023. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di Tinjau Dari UU Cipta Kerja. Hal 4

¹³ Purnomo, 2022. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Penguasa. Hal 52.

mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja diantaranya:

- Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja atau anggota keluarga pekerja;
- Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang;
- Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu;
- Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya seperti perjanjian;
- Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja.

Seandainya ditemukan alasan-alasan tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja itu tidak dibebankan kepada pekerja untuk memberikan ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

- **Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha**

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang

dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Terdapat dua sudut pandang yang berbeda dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan menghindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain, sedangkan pihak pekerja berpandangan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencarian. Dimana putusnya mata pencarian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja telah memperoleh pekerjaan baru, namun dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis. Dari segi pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis yaitu mungkin pekerja tidak bisa memperoleh pendapatan yang setara dengan pekerjaan yang lama, tetapi ada pula pertimbangan non ekonomis seperti mengenai jauh dekatnya lokasi pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan mau tidak mau pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru.

Berdasarkan keadaan tersebut maka wilayah pihak pemberi kerja bertanggung jawab penuh terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian

pesangon, penghargaan dan sebagainya.

Sebenarnya dalam masalah ini pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

- **Pemutusan Kerja Karena Efisiensi**

Perusahaan yang melakukan PHK tanpa kesalahan Pekerja ini masuk dalam PHK karena alasan efisiensi sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja Pasal 164 ayat (3). Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU Cipta Kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 153 ayat (3) UU Cipta Kerja.¹⁴

- **Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

Hubungan kerja putus demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya suatu tindakan dari salah satu pihak, pekerja atau majikan. Hubungan kerja yang berakhir jika waktunya habis adalah hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu. Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, ialah jika berakhirnya tergantung dari suatu kejadian tidak semata-mata tergantung dari kehendak salah satu pihak. Seorang buruh yang diterima untuk suatu pekerjaan tertentu,

bekerja untuk waktu tertentu yaitu sampai selesainya pekerjaan tersebut.

- **Pemutusan Kerja Oleh Pengadilan**

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerja tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerja lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

- **Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Kata kunci terbaik dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja adalah perdamaian. Perselisihan pemutusan hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara karyawan dan

¹⁴ Ibid.

pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan pemutusan hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan pemutusan hubungan kerja antara kompensasi atas pemutusan hubungan kerja. Ada beberapa cara dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum sampai ke pengadilan hubungan industrial.

1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja dan buruh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan, yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan.

2. Perundingan Tripartit

Terdapat tiga forum penyelesaian yang dipilih oleh para pihak :

- Mediasi, forum mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antara keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.
- Konsiliasi, forum ini dipimpin oleh konsilator yang ditunjuk oleh para pihak seperti mediator, konsilator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan bersama. Bila tidak di capai kesepakatan konsilator akan

mengeluarkan produk berupa anjuran.

- Arbitrase adalah suatu bentuk penyelesaian sengketa yang prosesnya dibantu oleh pihak ketiga dengan menggunakan kebijaksanaanya.

KESIMPULAN

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dalam melakukan hubungan kerja terdapat 3 unsur yang harus memenuhi sehingga terjadinya hubungan kerja yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Unsur pekerjaan yaitu Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar pejanjian kerja. Unsur Upah merupakan hal penting dan merupakan ciri khas dalam suatu hubungan kerja. Selain terdapat unsur-unsur, hubungan kerja terdiri dari 4 jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), Tenaga Harian Lepas dan ahli daya (ououtsourcing).

Akibat hukum merupakan segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat-akibat lain yang disebabkan karena kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum. Dalam hubungan kerja terdapat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja tidak menutup kemungkinan adanya pemutusan hubungan kerja PHK. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pada dasarnya pengusaha dan pekerja terikat dalam sebuah perjanjian kerja, sehingga ketika pengusaha mengakhiri perjanjian kerja

sebelum jangka waktu yang di tentukan atau pekerja mengundurkan diri, maka pengusaha harus wajib membayar kepada pekerja upah dan pekerja mendapat pesangon yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

SARAN

Mengingat dalam hubungan kerja terdapat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang sudah tertuang pada isi perjanjian kerja tentang hak-hak pekerja, maka disarankan pengusaha/pemberi kerja agar memenuhi hak dari pekerja baik hak pengupahan, keselamatan kerja, kesehatan kerja, jaminan sosial dan sebagiannya kewajiban sebagai pemberi kerja, sesuai yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, agar hak-hak dari pekerja bisa terpenuhi dengan baik dan pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai isi perjanjian kerja seperti ketaatan dalam melakukan pekerjaan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan loyalitas terhadap suatu pekerjaan, agar dalam menjalankan kewajiban sebagai pekerja dengan baik. Juga pemberi kerja wajib memberi hak dari pekerja agar pemberi kerja dan pekerja dapat saling menguntungkan satu sama lain sehingga kemungkinan terjadinya akibat hukum karena pemutusan hubungan kerja sangat kecil.

DAFTAR PUSTAKA

Aris Prio Agus Santoso, SH, MH, 2021. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan

Audrey O'Brien, 2009. House of Common Procedure and Practice, Canada.

Djumadi, 2006. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Halili Toha, SH, 1987. Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh, Bina Aksara, Jakarta.

Husni Halu, SH. M.Hum, 2000. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta,.

Iman Soepomo, 1995. Pengantar Hukum Perburuhan

Indarti, 2023. Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Kansil C.S.T. :1997. Pokok-Pokok Jamsostek, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

K Khairani, 2023. Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, Padang.

Kusmadi Pudjosewojo, 1984. Pengantar Tata Hukum di Indonesia, Pembangunan, Jakarta.

Lalu Husni, 2008. Dasar-Dasar Hukum Peruburuhan. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Muharam Hidayat, SH, 2006. Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Ottie Khair, 2021. "Analisis Undang-Undang Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia

P Hadjon, 1994. Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila. Surabaya.

P Salim, 2023. Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja, Jakarta.

Subekti R., Prof. SH., 1991. Hukum Perjanjian, Intermasa, Jakarta.

Sudarjadi, SH, , 2008. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Pustaka Yustisia, Yogyakarta,.

Sunaryati Hartono, Dr. SH., 1977. Mencari Bentuk dan Sistem Hukum Perjanjian Nasional Kita, Alumni, Bandung.

Tjitrosudibio, 1980. KUH Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta.

Vollmar H. F. A., Prof. Mr., 1984. Pengantar Studi Hukum Perdata (terjemahan oleh I. S. Adiwimarta), CV. Rajawali, Jakarta.

Wirjono Prodjodikoro, SH., Asas-Asas Hukum Perjanjian, Vorkink-Van Hoope, Bandung S'Gravenhage, tanpa tahun.

Zainal Asikin, 2008. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

<https://jdih.kemnaker.go.id/berita-hubungan-kerja-dan-pemutusan-hubungan-kerja.html>

www.ilo.org.wcms-157807.pdf, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia

<https://repository.uin-suska.ac.id>

www.hukumonline.com

www.ilo.org.wcms.pdf

Undang-Undang :

- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2023

Sumber-Sumber Lain :

<https://www.google.co.id/search?=&undang=undang&pasal=1&ayat=14&ketenagakerjaan=tahun2023&ie=UTF-8&oe=UTF-8&hl=en-id&client=safari>

<https://repository.uma.ac.id/bitsream/>

<https://www.google.co.id/kajian+tentang+hukum+krtrnagakerjaan=Safari>