

*Juridical Analysis of Engagement in Employment Contracts Based on Law Number 13
Year 2003 concerning Manpower*

**Analisis Yuridis Perikatan dalam Kontrak Kerja Berdasarkan Undang-
Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Anita Kamilah ✉, Nurul Lestari, Cep Hidayat, Yasser Kahfi Alghifari

Universitas Suryakencana, Cianjur, Indonesia

✉ anita.kamilah@yahoo.co.id

Submitted: 2025-04-10

Revised: 2025-06-23

Accepted: 2025-06-23

ABSTRACT

This research examines the legal implications of engagement in employment contracts based on Law Number 13 Year 2003 on Manpower. The main focus of this research is to analyze the legal relationship between workers and employers as well as the rights and obligations contained in employment contracts. Through a normative approach and applicable regulations, this research finds that although employment contracts provide protection for both parties, in practice there is often an imbalance that is detrimental to workers. Workers are entitled to fair wages, work safety, and social security in accordance with the provisions in the law, while employers are obliged to comply with existing regulations and provide protection for their workers. This research provides insight into the importance of fair implementation of the law in labor relations to ensure effective protection for workers. Employment agreement is one of the crucial aspects in the world of labor. The relationship between employers and workers is established through employment contracts which contain the rights and obligations of each party. This employment contract becomes the legal basis that protects both parties in carrying out work activities.

Keywords: contract, law, employment

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implikasi hukum dari perikatan dalam perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Fokus utama dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha serta hak dan kewajiban yang terdapat dalam perjanjian kerja. Melalui pendekatan normatif dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, penelitian ini menemukan bahwa meskipun perjanjian kerja memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak, namun dalam praktiknya sering terjadi ketimpangan yang merugikan pekerja. Pekerja berhak mendapatkan upah yang adil, keselamatan kerja, dan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan yang ada dalam undang-undang, sedangkan pengusaha berkewajiban untuk mematuhi peraturan yang ada dan memberikan perlindungan bagi



pekerjanya. Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya penerapan hukum yang adil dalam hubungan kerja untuk memastikan perlindungan yang efektif bagi pekerja. Perjanjian kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia ketenagakerjaan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja terjalin melalui perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja ini menjadi dasar hukum yang melindungi kedua belah pihak dalam menjalankan aktivitas kerja.

Kata kunci: kontrak, hukum, ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Perjanjian kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam dunia ketenagakerjaan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja terjalin melalui kontrak kerja yang di dalamnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kontrak kerja ini menjadi dasar hukum yang melindungi kedua belah pihak dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Dalam konteks hukum di Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama yang mengatur segala hal terkait hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja. Undang-undang ini memberikan kerangka kerja yang jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, sekaligus memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak.

Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan perjanjian kerja tidak selalu berjalan mulus. Seringkali terjadi ketidakseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja, yang dapat mengakibatkan pelanggaran hak-hak pekerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami implikasi hukum dari perjanjian kerja berdasarkan undang-undang yang berlaku, guna memastikan perlindungan yang adil bagi pekerja.

Salah satu isu penting dalam perjanjian kerja adalah perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja, seperti upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial. Undang-undang ketenagakerjaan telah mengatur secara rinci mengenai hal-hal ini, namun implementasinya di lapangan masih sering menjadi permasalahan.

Oleh karena itu, penelitian mengenai implikasi hukum dari perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjadi sangat relevan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam perjanjian kerja, sekaligus memberikan masukan bagi perbaikan sistem perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian Hukum normative dengan Pendekatan Yuridis Normatif, Metode penelitian yuridis normatif merupakan pendekatan yang umum digunakan dalam studi hukum untuk menganalisis dan mengkaji norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Metode ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data sekunder, seperti dokumen hukum, literatur, dan teori-teori hukum yang relevan. Dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan observasi langsung terhadap praktik hukum di lapangan, melainkan menelaah bahan-bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah hukum yang sedang diteliti. Dengan demikian, tujuan utama dari metode ini adalah untuk memahami dan menjelaskan aspek-aspek internal dari sistem hukum positif yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implikasi Hukum Perikatan Dalam Kontrak Kerja Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Serta Pengusaha

Hukum perikatan, sebagai suatu cabang hukum perdata, memanifestasikan diri sebagai sistem pengaturan yang komprehensif terhadap hubungan hukum yang bersifat obligatoris antara dua pihak atau lebih. Esensi dari perikatan terletak pada adanya hak dan kewajiban yang saling berkorespondensi, di mana satu pihak (kreditur) berhak menuntut pemenuhan suatu prestasi dari pihak lainnya (debitur), yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi tersebut. Perikatan dapat bersumber dari perjanjian (kontrak) maupun undang-undang, dan prinsip-prinsip yang mendasarinya, seperti asas kebebasan berkontrak dan asas pacta sunt servanda, menjadi landasan bagi kepastian hukum dan perlindungan kepentingan para pihak dalam lalu lintas hukum keperdataan.¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Subjek hukum dalam perjanjian kerja sama dengan subjek hukum dalam hubungan kerja. Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang Undang Ketenagakerjaan, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar Kesepakatan kedua belah pihak, Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.²

¹ Nur Syarifah and Reghi Perdana, "Hubungan Perikatan, Perjanjian, Dan Kontrak," *Universitas Terbuka* 01, no. 01 (2015): 1–68, <https://repository.ut.ac.id/4108/1/HKUM4402-M1.pdf>.

² Ralph Adolph, "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Borongan Yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis," 2016, 1–23.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja”. Sesuai dengan ketentuan Pasal 108 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pengusaha berkewajiban untuk membuat Peraturan Perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat untuk mendorong terwujudnya hubungan yang lebih serasi antara pengusaha dan pekerja, didalamnya dibuat suatu pedoman tentang kepastian hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, sehingga keraguan dan ketidakpastian sedini mungkin dapat dihindarkan. Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang pengusaha dan pekerja didalam perusahaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Hak dan kewajiban pekerja di dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

1. Hak Pekerja :

- a. Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 UUTK),
- b. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan (Pasal 6 UUTK),
- c. Hak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan pekerja melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UUTK), Hak memiliki kesempatan yang sama mengikuti pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3 UUTK), juga Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1 UUTK), Hak mengikuti program magang dan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan tempat kerja atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 UUTK),
- d. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UUTK),
- e. Hak memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 UUTK),
- f. Hak memperoleh upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UUTK),
- g. Hak memperoleh waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat 1 UUTK),
- h. Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 UUTK),

- i. Hak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan bagi pekerja perempuan (Pasal 82 UUTK).
 - j. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 UUTK)
2. Kewajiban pekerja
- a. Di dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan 62 perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya pada Pasal 102 ayat 2 UUTK,
 - b. Majikan, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama pada Pasal 126 ayat 1 UUTK,
 - c. Majikan dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 126 ayat 2 UUTK,
 - d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh majikan dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat di dalam Pasal 136 ayat 1 UUTK,
 - e. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada majikan dan instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pasal 140 ayat 1 UUTK.

Hak dan kewajiban majikan dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari :

1. Hak Pengusaha/ Majikan :
 - a. Majikan berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya,
 - b. Majikan berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi,
 - c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja,
 - d. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh majikan.
2. Kewajiban Pengusaha/ Majikan :
 - a. Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajiban menurut agamanya,

- b. Dilarang mempekerjakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu kecuali ada izin penyimpangan,
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan,
- d. Perusahaan yang mempekerjakan 25 orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan,
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi,
- f. Wajib mengikut sertakan pekerja di dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.³

Maka dari itu baik dari pihak perusahaan dan pihak pekerja jika telah melakukan wanprestasi/cidera janji yang sudah ditetapkan bersama sama kedua belah pihak, pihak pekerja dan pihak perusahaan telah melakukan wanprestasi sesuai dengan bentuk wanprestasi yang dikemukakan oleh subekti, bentuk wanprestasi yakni:

- a. Tidak melaksanakan apa yang seharusnya dikerjakannya.
- b. Melakukan apa yang diperjanjikan, namun tidak sebagaimana dijanjikannya.
- c. Melaksanakan apa yang dijanjikannya namun telat.
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak dapat dikerjakan.

Maka Kontrak kerja wajib dibuat tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah dasar hukum kontrak kerja. Kontrak kerja yang sah harus memenuhi beberapa syarat, antara lain kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikat, mampu membuat ikatan hukum, memiliki suatu pokok persoalan, dan tidak mengandung suatu hal terlarang.⁴

Pada dasarnya setiap kontrak (perjanjian) yang dibuat para pihak harus dapat dilaksanakan dengan sukarela atau itikad baik, namun dalam kenyataannya kontrak yang dibuatnya seringkali dilanggar. Cara penyelesaian sengketa di bidang kontrak dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu :

1. Melalui pengadilan, dan
2. Di luar pengadilan.⁵

Penyelesaian sengketa melalui pengadilan atau sering disebut litigasi adalah suatu pola penyelesaian sengketa yang terjadi antara para pihak yang diselesaikan oleh pengadilan. Putusannya

³ B A B Iy, A Hak, and Kewajiban Pengusaha, "Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu," no. 13 (2003): 58–74.

⁴ Eldian Alfiyanda Silalahi and Syamsul Bahri, "Wanprestasi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Di Bidang Jasa (Studi Pada PT. Rajawali Bhirawa Sejahtera)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan* 6, no. 4 (2022): 393–402.

⁵ Isdian Anggraeny et al., "Pendampingan Hukum Pengusaha UMKM Dalam Penyelesaian Sengketa Kontrak Bisnis," *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, no. 3 (2021): 527–36, <https://journal.ilinstitute.com/index.php/caradde/article/view/731>.

bersifat mengikat. Sedangkan penyelesaian sengketa melalui alternatif penyelesaian sengketa (ADR) atau non litigasi adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli (Pasal 1 ayat (10) Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Pilhan Penyelesaian Sengketa).

a. Litigasi

Litigasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan merupakan pilihan terakhir dalam menyelesaikan suatu sengketa setelah sebelumnya dilakukan perundingan di antara para pihak yang bersengketa, baik secara langsung maupun dengan menunjuk kuasa hukumnya guna menghasilkan kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Jika proses perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, barulah para pihak akan menyerahkan penyelesaian sengketa kepada arbitrase atau pengadilan

untuk mendapat keputusan.⁶ Berikut alasan pengadilan atau jalur penyelesaian sengketa melalui litigasi tidak menjadi pilihan pertama, diantaranya :

1. Proses Penyelesaian sengketa lamban dan menghabiskan banyak waktu, hal ini terkait proses pemeriksaan yang bersifat sangat formal dan sangat teknis serta arus perkara yang banyak sehingga menjadi terlalu banyak dipengadilan
2. Biaya perkara mahal, semakin lama penyelesaian maka akan menghabiskan biaya yang banyak juga. Seperti halnya biaya pengacara dan biaya resmi lainnya. Sehingga membuat orang yang berperkara dipengadilan akan terkuran sumber daya, waku, dan biayanya.
3. Pengadilan tidak tanggap, pengadilan dianggap kurang memiliki pengalaman, kenyataan dan pengamatan terkait kasus kontrak. sehingga menyebabkan putusan yang kurang adil dan kurang responsif terhadap kasus yang ada.
4. Putusan pengadilan tidak menyelesaikan masalah, hal ini dikarenakan putusan pengadilan pasti memenangkan salah satu pihak dan pihak lainnya kalah (win-lose), keadaan kalah ini tidak akan menimbulkan perdamaian serta membingungkan dan tidak bisa diprediksi
5. Sidang pengadilan di Pengadilan Negeri dilakukan secara terbuka, padahal di sisi lain kerahasiaan adalah sesuatu yang diutamakan di dalam kegiatan bisnis
6. Seringkali hakim yang menangani atau menyelesaikan perkara kurang menguasai substansi hukum sengketa yang bersangkutan atau dengan perkataan lain hakim dianggap kurang profesional

⁶ Hilda Ananda and Siti Nur Afifah, "Penyelesaian Secara Litigasi Dan Non-Litigasi," *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Keuangan Islam* 1, no. 1 (2023): 56–62.

7. Litigasi tidak cocok untuk sengketa yang bersifat polisentris, yaitu sengketa melibatkan banyak pihak, banyak persoalan dan beberapa kemungkinan alternatif penyelesaian.

Namun penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi juga memiliki sisi positif diantaranya:

1. Dalam mengambil alih keputusan dari para pihak, litigasi sekurang- kurangnya dalam batas tertentu menjamin bahwa kekuasaan tidak dapat mempengaruhi hasil dan dapat menjamin ketenteraman sosial
2. Litigasi sangat baik sekali untuk menemukan berbagai kesalahan dan masalah dalam posisi pihak lawan
3. Litigasi memberikan suatu standar bagi prosedur yang adil dan memberikan peluang yang luas kepada para pihak untuk didengar keterangannya sebelum mengambil keputusan
4. Litigasi membawa nilai-nilai masyarakat untuk penyelesaian sengketa pribadi
5. Dalam sistem litigasi para hakim menerapkan nilai-nilai masyarakat yang terkandung dalam hukum untuk menyelesaikan sengketa.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa litigasi tidak hanya menyelesaikan sengketa, tetapi lebih dari itu juga menjamin suatu bentuk ketertiban umum, yang terulang dalam undang-undang secara eksplisit maupun implisit. Mekanisme penyelesaian sengketa dengan jalur pengadilan dilaksanakan di lembaga penyelesaian sengketa bisnis.⁷ Di Indonesia ada dua lembaga penyelesaian sengketa bisnis yaitu:

1. Pengadilan Umum

Pengadilan Negeri berwenang memeriksa sengketa bisnis, mempunyai karakteristik :

- a. Prosesnya sangat formal
- b. Keputusan dibuat oleh pihak ketiga yang ditunjuk oleh negara (hakim)
- c. Para pihak tidak terlibat dalam pembuatan keputusan
- d. Sifat keputusan memaksa dan mengikat (Coercive and binding)
- e. Orientasi ke pada fakta hukum (mencari pihak yang bersalah)
- f. Persidangan bersifat terbuka

2. Pengadilan Niaga

Pengadilan Niaga adalah pengadilan khusus yang berada di lingkungan pengadilan umum yang mempunyai kompetensi untuk memeriksa dan memutuskan Permohonan Pernyataan Pailit dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) dan sengketa HAKI. Pengadilan Niaga mempunyai karakteristik sebagai berikut :

- a. Prosesnya sangat formal

⁷ Woohyun Daniel Chong, "Kewenangan Pengadilan Negeri Dan Lembaga Arbitrase Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis," 2009.

- b. Keputusan dibuat oleh pihak ketiga yang ditunjuk oleh negara (hakim)
 - c. Para pihak tidak terlibat dalam pembuatan keputusan
 - d. Sifat keputusan memaksa dan mengikat (coercive and binding)
 - e. Orientasi pada fakta hukum (mencari pihak yang salah)
 - f. Proses persidangan bersifat terbuka
 - g. Waktu relatif singkat.
3. Non Litigasi

Cara penyelesaian sengketa diluar pengadilan atau non litigasi merupakan yang paling efektif, mudah dan sederhana yakni penyelesaian yang dilakukan sendiri oleh para pihak yang bersengketa tersebut. Cara lain yang dapat ditempuh adalah penyelesaian ini dapat melalui forum atau lembaga yang tugasnya menyelesaikan sengketa dalam masyarakat. Forum atau lembaga resmi yang disediakan oleh negara adalah pengadilan, sedangkan sedangkan yang disediakan oleh lembaga swasta adalah lembaga yang disebut “arbitrase”. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan sering disebut dengan Alternative Dispute Resolution (ADR) atau dalam istilah Indonesia disebut Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS).⁸

Pada dasarnya suatu perikatan perjanjian atau kontrak berawal dari suatu perbedaan atau ketidaksamaan kepentingan di antara para pihak, dan perumusan hubungan kontraktual tersebut pada umumnya diawali dengan proses negoisasi di antara para pihak tersebut. Sehingga dengan adanya kontrak perbedaan tersebut diakomodir dan selanjutnya dibingkai dengan perangkat hukum sehingga mengikat kedua belah pihak.⁹

Hukum kontrak atau perjanjian di Indonesia masih menggunakan peraturan pemerintah kolonial Belanda yang terdapat dalam Buku III Burgerlijk Wetboek. Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perata menganut sistem terbuka (open system), artinya bahwa para pihak bebas mengadakan kontrak dengan siapapun, menentukan syarat-syaratnya, pelaksanaannya, maupun bentuk kontraknya baik secara tertulis maupun lisan. Disamping itu, diperkenankan membuat kontrak, baik yang telah dikenal dalam KUH Perdata maupun di luar KUH Perdata. Hal ini sesuai dengan pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi : “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya Dalam perancangan atau pembuatan kontrak hal penting yang harus diperhatikan oleh para pihak adalah syarat sahnya perjanjian atau kontrak sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang pada intinya mengatur tentang: 1). Sepakat para pihak, 2). Kecakapan para pihak, 3).

⁸ Nurul Mahmudah, “Menyelusuri Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan,” *Journal Of Islamic Family Law* 1, no. 1 (2022): 34–45.

⁹ A Latar Belakang, “Perjanjian Yang Dimaksud Adalah Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan Dalam Pasal 1313 BW,” n.d., 1–14.

Objek tertentu, 4). Sebab yang halal.

Hukum kontrak atau perjanjian di Indonesia masih menggunakan peraturan pemerintah kolonial Belanda yang terdapat dalam Buku III Burgerlijk Wetboek. Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata menganut sistem terbuka (open system), artinya bahwa para pihak bebas mengadakan kontrak dengan siapapun, menentukan syarat-syaratnya, pelaksanaannya, maupun bentuk kontraknya baik secara tertulis maupun lisan. Disamping itu, diperkenankan membuat kontrak, baik yang telah dikenal dalam KUH Perdata maupun di luar KUH Perdata. Hal ini sesuai dengan pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi : “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang undang bagi mereka yang membuatnya Dalam perancangan atau pembuatan kontrak hal penting yang harus diperhatikan oleh para pihak adalah syarat sahnya perjanjian atau kontrak sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang pada intinya mengatur tentang: 1). Sepakat para pihak, 2). Kecakapan para pihak, 3). Objek tertentu, 4). Sebab yang halal.

Kontrak kerja dalam ketenagakerjaan merupakan perjanjian tertulis antara karyawan dan pengusaha yang mengatur hubungan kerja antara keduanya. Sedangkan dalam istilah kontrak kerja ialah adanya Kerjasama serta komitmen yang baik mulai dari lisan, isyarat, maupun tulisan, pada dua pihak bahkan lebih yang mempunyai implikasi hukum yang terikat untuk mengerjakannya.

Kontrak ini berfungsi sebagai dasar hukum yang mengikat dan memberikan pedoman bagi kedua belah pihak dalam menjalankan hubungan kerja. Di dalam kontrak kerja, tercantum informasi mengenai identitas pekerja dan pengusaha, seperti nama, alamat, dan nomor identitas. Selain itu, kontrak juga mencakup ketentuan-ketentuan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, durasi kontrak, upah atau gaji yang akan diterima, jam kerja, jaminan sosial, cuti, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kontrak kerja ini bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan kedua belah pihak serta menciptakan kerangka kerja yang jelas dan saling menguntungkan. Apabila terjadi perselisihan atau pelanggaran terhadap kontrak kerja, kontrak ini dapat menjadi bukti yang kuat dalam penyelesaian sengketa.¹⁰

Didalam literatur lain mengungkapkan bahwasanya hukum pada pekerja menjadi keharusan pada hak dasar yang melekat dan mendapat perlindungan dari konstitusi sebagaimana telah dicantumkan pada pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945). Mengatakan bahwasanya “pada setiap warga kenegaraan pantas pada pekerjaan dan kehidupan sesuai dengan keinginan”, pada pasal 33 ayat (1) dikatakan pula “dengan adanya asas kekeluargaan maka perekonomian diatur sebagai usaha Bersama”. melindungi hak tersebut. “norms

¹⁰ Aumalia Hanipah et al., “Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja,” *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, no. 1 (2023): 110–32, <https://doi.org/10.15642/maliyah.2023.13.1.110-132>.

in people's lives should interact with developments and patterns of social change". Saat menggunakan norma pada rangka perlindungan hukum tentu meski hadirnya sarana bagi pembangunan dan perubahan sosial. Pada ilmu hukum, kata hak dibilang sebagai hukum subjektif, yang dimana merupakan bagian aktif dibandingkan ikatan hukum yang diserahkan oleh hukum subjektif.¹¹

Pengaruh Perikatan Kontrak Kerja terhadap Perlindungan Hukum Pekerja dalam Aspek Upah, Keselamatan Kerja, dan Jaminan Sosial. (saran)

Perikatan merupakan Suatu hubungan dalam ranah harta kekayaan antara individu yang satu dengan individu yang lain dan dalam hubungan itu pihak yang satu berkewajiban atas suatu hal dan pihak yang lain berhak atas suatu hal merupakan definisi dari hukum perikatan. hukum perikatan merupakan hubungan dari individu yang satu dengan individu yang lainnya yang mana dalam hubungan tersebut pihak yang satu berhak untuk memenuhi prestasi dan pihak yang lainnya berhak untuk mendapatkan hak, hal tersebut ialah definisi perikatan menurut Ilmu Pengetahuan Hukum Perikatan.¹²

hukum perikatan memiliki unsur hubungan hukum di dalam nya yang melekat suatu hak pada individu yang satu, dan terhadap individu yang lain melekat sebuah kewajiban atau tanggung jawab. Suatu hukum mengatur sendiri terkait hubungan dalam hukum perikatan tersebut. Karena suatu hubungan hukum memiliki akibat atau dampak jika dilaksanakan suatu pengikatan terhadap peristiwa tersebut, maka sudah sepatutnya antara kedua hubungan hukum tersebut dan tentu saja dengan hubungan sosial dalam kehidupan sehari hari terdapat definisi yang berbeda.¹³

Dalam kontrak kerja hukum ketenagakerjaan merupakan perjanjian dan aturan tertulis yang dibuat oleh pemberi kerja untuk mengatur berbagai aspek hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Kontrak ini berfungsi sebagai dasar hukum yang melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam kontrak kerja, terdapat informasi yang mencakup identitas pekerja dan pemberi kerja, deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja, periode atau durasi kerja yang disepakati, besaran gaji dan tunjangan yang akan diterima pekerja, serta ketentuan mengenai jam kerja, cuti, jaminan sosial, dan keselamatan kerja.

Secara umum, terdapat kategori hak pekerja yang dianggap sebagai hak dasar yang harus dijamin, meskipun pelaksanaannya dapat dipengaruhi oleh perkembangan sosial, budaya, ekonomi,

¹¹ Hanipah et al.

¹² Faiz Aqiel and Maula Hidayat, "Studi Kasus : Pembiayaan Bermasalah PT . Bank Syariah Mandiri Cabang Batu Dan Padangsidimpuan" 13, no. 2010611113 (n.d.): 1–23.

¹³ Luverne Pujian Quinn, Jonathan Hervine Siarill, and Yiupy Chang, "Tinjauan Yuridis Perkembangan Hukum Perikatan Di Era Digital," *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary* 1, no. 2 (2023): 660–65, <https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1464>.

serta kondisi masyarakat atau negara tempat perusahaan beroperasi. Beberapa hak tersebut meliputi:

1. Hak atas pekerjaan adalah hak dasar manusia yang sangat penting. Indonesia dengan tegas mencantumkan dan menjamin hak ini dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945, yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
2. Hak atas upah yang adil merupakan bentuk kompensasi atas hasil kerja seseorang. Setiap individu yang bekerja berhak mendapatkan imbalan yang setara dengan usaha dan tenaga yang telah dikeluarkan.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul adalah hak yang harus diakui dan dilindungi bagi pekerja untuk memperjuangkan kepentingan mereka, khususnya dalam hal mendapatkan imbalan yang adil. Pekerja berhak membentuk perserikatan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan.¹⁴

Hukum berfungsi untuk mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹⁵

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha/majikan. Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.¹⁶

¹⁴ Rena Putri Nirwana and Ratih Damayanti, "Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia" 2, no. 4 (2024): 523–29.

¹⁵ Galih Orlando, "Efektivitas Hukum Dan Fungsi Hukum Di Indonesia," *Jurnal Pendidikan Agama Dan Sains* 6 (2022): 50–58, <https://www.ejurnal.stita.ac.id/index.php/TBQ/article/download/77/70>.

¹⁶ "PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA," *Zitteliana* 19, no. 8 (2003): 159–70.

Menurut Moleenar, Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Menurut Mr. G. Lavenbach, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu. Menurut Mr. N.E.H. Van Esveld, Hukum Ketenagakerjaan adalah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab resiko sendiri. Menurut Mr. Mok, Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.¹⁷

Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenangwenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial. Pancasila dan UUD 1945 memberikan perlindungan hukum yang jelas terkait dengan pekerja sejak awal. Perlindungan tersebut tercermin dalam sila ke-5, yakni "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia," yang menekankan pentingnya mewujudkan keadilan bagi masyarakat, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, seperti dalam hal pengupahan.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha mempunyai hak dan kewajiban dalam menjalankan usahanya. Hak pengusaha, antara lain:

- a. Membuat peraturan dan perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini karena peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta memaksimalkan hak pengusaha/majikan dan meminimalkan kewajiban pengusaha/majikan. Namun peraturan dan perjanjian tersebut tetap mengacu pada ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.¹⁸
- b. Hak untuk melakukan PHK. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165.
- c. Penutupan perusahaan. Penutupan perusahaan didasarkan Pasal 146 sampai dengan Pasal 149 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86, <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.

¹⁸ Vega O. Merpati, "Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu," *Lex Et Societatis* 2, no. 8 (2014): 77–87.

- d. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan. Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 105 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- e. Berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Kewajiban pengusaha adalah untuk memenuhi hak-hak dari pekerja seperti yang diuraikan diatas, antara lain: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain:

1. Faktor regulasi. Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya.
2. Faktor budaya baik pekerja, pemberi kerja/pengusaha maupun penegak hukum. Pengusaha/pemberi kerja belum memahami benar betapa pentingnya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar-benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak yang melakukan kewajiban tidak sesuai aturan yang ada. Apabila timbul masalah penyelesaian sering tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja.¹⁹
3. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi tidak seimbang, pemberi kerja berada dalam posisi yang kuat, sedangkan pekerja/buruh sebagai yang membutuhkan pekerjaan berada dalam posisi yang lemah sehingga cenderung menuruti syarat yang diajukan oleh pemberi kerja. Hal ini sering menimbulkan masalah ketengakerjaan bahkan berujung sampai ke pengadilan.

¹⁹ Universitas Veteran Jakarta and Universitas Negeri Semarang, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi" 2, no. 4 (2024): 572–79.

4. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya: Kemampuan dalam hal finansial, belum mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS.²⁰

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan diatas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain:

1. Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.
2. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha, misalnya : Memberikan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pekerja berkenaan dengan pekerjaannya; Penting keselamatan dan kesehatan kerja antara lain menyediakan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta; Memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti tahunan, disamping itu juga diberikan upah sesuai ketentuan yang ada. Begitu juga sebaliknya dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Karena pekerja tanpa pengusaha/ pemberi kerja tidak ada artinya. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja/ dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat terpelihara dan berjalan dengan baik.

²⁰ Muhammad Fitra Hardinata et al., "Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia," *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2023): 183–96, <https://doi.org/10.55606/jhpis.v3i1.3200>.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam jurnal ini, dapat disimpulkan bahwa perikatan dalam kontrak kerja di Indonesia memiliki implikasi hukum yang signifikan dalam mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum yang memberikan perlindungan terhadap pekerja serta memberikan hak dan kewajiban yang jelas bagi pengusaha dan pekerja. Salah satu aspek utama yang diatur adalah kesetaraan hak antara pekerja dan pengusaha, serta pentingnya kontrak kerja yang sah untuk menjaga hubungan yang adil dan menghindari potensi penyalahgunaan.

Perlindungan terhadap pekerja, seperti hak atas upah yang adil, keselamatan kerja, jaminan sosial, dan hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menjadi bagian yang sangat penting dalam hukum ketenagakerjaan. Meskipun telah ada peraturan yang mengatur hak-hak pekerja, namun pelaksanaannya di lapangan sering kali tidak optimal. Masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman dan implementasi hak-hak tersebut, baik oleh pengusaha maupun pekerja itu sendiri.

Selain itu, aspek penting lainnya adalah adanya ketidakseimbangan antara posisi pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja. Pengusaha, sebagai pihak yang lebih kuat secara finansial dan struktural, sering kali dapat mengatur syarat-syarat kerja yang merugikan pekerja, meskipun terdapat jaminan hukum. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan guna memastikan bahwa hak-hak pekerja benar-benar terlindungi.

Dalam hal penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, terdapat dua jalur yang dapat ditempuh: litigasi (melalui pengadilan) dan non-litigasi (melalui alternatif penyelesaian sengketa). Meskipun litigasi memberikan kepastian hukum, prosesnya yang lama dan biaya yang tinggi menjadikannya pilihan terakhir. Sebaliknya, penyelesaian melalui jalur non-litigasi lebih efektif dan lebih mengutamakan kedamaian antara pihak-pihak yang bersengketa.

Sebagai saran, penulis mengingatkan pentingnya keterlibatan pemerintah dalam menciptakan regulasi yang lebih mendalam dan memperbaiki mekanisme pengawasan agar hak-hak pekerja dapat terjamin dengan lebih baik. Selain itu, pengusaha dan pekerja perlu memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang hak dan kewajiban masing-masing, serta mematuhi kontrak yang telah disepakati untuk mencegah terjadinya ketidakseimbangan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, hubungan kerja dapat terjaga dengan baik, adil, dan harmonis, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Adolph, Ralph. “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Borongan Yang Bekerja Tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis,” 2016, 1–23.
- Ananda, Hilda, And Siti Nur Afifah. “Penyelesaian Secara Litigasi Dan Non-Litigasi.” *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Keuangan Islam* 1, No. 1 (2023): 56–62.
- Anggraeny, Isdian, Fedika Lutfia, Adevia Ratna, Tivania Rachmaudina, And Corespondensi Author. “Pendampingan Hukum Pengusaha Umkm Dalam Penyelesaian Sengketa Kontrak Bisnis.” *Caradde: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, No. 3 (2021): 527–36. [Https://Journal.Ilinstitute.Com/Index.Php/Caradde/Article/View/731](https://journal.iilininstitute.com/index.php/caradde/article/view/731).
- Aqiel, Faiz, And Maula Hidayat. “Studi Kasus : Pembiayaan Bermasalah Pt . Bank Syariah Mandiri Cabang Batu Dan Padangsidimpuan” 13, No. 2010611113 (N.D.): 1–23.
- Basofi, M. Bagus, And Irma Fatmawati. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, No. 1 (2023): 77–86. [Https://Doi.Org/10.37676/Professional.V10i1.3544](https://doi.org/10.37676/Professional.V10i1.3544).
- Belakang, A Latar. “Perjanjian Yang Dimaksud Adalah Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan Dalam Pasal 1313 Bw,” N.D., 1–14.
- Chong, Woohyun Daniel. “Kewenangan Pengadilan Negeri Dan Lembaga Arbitrase Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis,” 2009.
- Hanipah, Aumalia, Nikmah Dalimunthe, Sri Indah Pertiwi, And Humaidi Sitompul. “Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja.” *Maliyah : Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, No. 1 (2023): 110–32. [Https://Doi.Org/10.15642/Maliyah.2023.13.1.110-132](https://doi.org/10.15642/Maliyah.2023.13.1.110-132).
- Iv, B A B, A Hak, And Kewajiban Pengusaha. “Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu,” No. 13 (2003): 58–74.
- Jakarta, Universitas Veteran, And Universitas Negeri Semarang. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Di Indonesia : Tantangan Dan Solusi” 2, No. 4 (2024): 572–79.
- Mahmudah, Nurul. “Menyelusuri Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan.” *Journal Of Islamic Family Law* 1, No. 1 (2022): 34–45.
- Merpati, Vega O. “Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu.” *Lex Et Societatis* 2, No. 8 (2014): 77–87.
- Muhammad Fitra Hardinata, Siti Badariah, Dini Oktafiana, And Mellyana Candra. “Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia.” *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial* 3, No. 1 (2023): 183–96. [Https://Doi.Org/10.55606/Jhps.V3i1.3200](https://doi.org/10.55606/Jhps.V3i1.3200).

- Nirwana, Rena Putri, And Ratih Damayanti. "Kontrak Kerja Serta Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia" 2, No. 4 (2024): 523–29.
- Orlando, Galih. "Efektivitas Hukum Dan Fungsi Hukum Di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Agama Dan Sains* 6 (2022): 50–58.
<https://www.ejurnal.stita.ac.id/index.php/tbq/article/download/77/70>.
- "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Zitteliana* 19, No. 8 (2003): 159–70.
- Quinn, Luverne Pujian, Jonathan Hervine Siarill, And Yiupy Chang. "Tinjauan Yuridis Perkembangan Hukum Perikatan Di Era Digital." *Jerumi: Journal Of Education Religion Humanities And Multidisciplinary* 1, No. 2 (2023): 660–65.
<https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1464>.
- Silalahi, Eldian Alfiyanda, And Syamsul Bahri. "Wanprestasi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Di Bidang Jasa (Studi Pada Pt. Rajawali Bhirawa Sejahtera)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan* 6, No. 4 (2022): 393–402.
- Syarifah, Nur, And Reghi Perdana. "Hubungan Perikatan, Perjanjian, Dan Kontrak." *Universitas Terbuka* 01, No. 01 (2015): 1–68. <https://repository.ut.ac.id/4108/1/hkum4402-M1.pdf>.