

PEMBATALAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SECARA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA

Reza Suryo Pratomo¹, Sri Astutik², Wahyu Prawesthi³

rezasuryo97@gmail.com¹

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Perjanjian kerja yang sifatnya kontrak hanya dilakukan pada waktu tertentu atau tidak dalam jangka waktu yang lama (tetap/reguler). Berdasarkan Pasal 56 Undang- Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam dunia ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha merupakan isu yang seringkali menimbulkan kontroversi dan polemik. Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak adalah tindakan pengusaha atau majikan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan tanpa alasan yang sah atau melanggar prosedur hukum yang berlaku. Metode yang digunakan adalah penelitian secara normative yang Dimana penelitian ini berfokus kepada penelitian sebelumnya dan untuk penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah Pendekatan Peraturan Perundang-undangan (Statute Approach) dan Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach). Hasil penelitian ini menunjukkan terkait dengan perjanjian kerja antara Badan Usaha dengan Pekerja / Karyawan.hal ini dapat dilihat melalui perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan yang Dimana perjanjian yang dibuat oleh Perusahaan biasanya menguntungkan pihak Perusahaan tanpa harus memikirkan hak karyawan, terkadang banyaknya faktor / alasan suatu Perusahaan untuk memutus hubungan kerja secara sepihak demi menekan biaya yang dikeluarkan adapun Perusahaan yang tidak memberikan pesangon kepada karyawan yang di putus hubungan kerja secara sepihak.ketidak mengertian seorang karyawan menjadi celah bagi Perusahaan untuk tidak memberikan Hak mereka.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Pendekatan Penelitian, Badan Usaha.

ABSTRACT

Work agreements that are contractual in nature are only carried out at a certain time or not for a long period of time (fixed/regular). Based on Article 56 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. A work agreement is an agreement between a worker/laborer and an entrepreneur which contains the work conditions, rights and obligations of the parties. In the world of employment, unilateral termination of employment by employers is an issue that often gives rise to controversy and polemics. Unilateral termination of employment (PHK) is the action of an entrepreneur or employer to terminate an employment relationship with an employee without a valid reason or violating applicable legal procedures. The method used is normative research, where this research focuses on previous research and the research used in the research is the Statutory Approach and the Conceptual Approach. The results of this research show that it is related to work agreements between business entities and workers/employees. This can be seen through work agreements made by companies. Where agreements made by companies usually benefit the company without having to think about employee rights, sometimes there are many factors/reasons. Companies can terminate employment relationships unilaterally in order to reduce the costs incurred, while companies do not provide severance pay to employees whose employment relationships are terminated unilaterally. An employee's lack of understanding is an opportunity for the Company not to provide them with their rights.

Keywords: Work Agreement, Layoffs, Employee Obligations

PENDAHULUAN

Suatu negara digerakkan oleh berbagai pihak dengan beberapa bidang di dalamnya. Seperti bidang ekonomi, pendidikan, hukum, keamanan, dll. Setiap bidang memiliki peran

tersendiri mulai dari lingkup yang kecil hingga luas. Salah satu pihak tersebut yang berkontribusi di dalam negara adalah Perusahaan. Di mana di dalam perusahaan juga terdapat tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam membangun perusahaan. Selain itu, negara juga berwenang atas pembentukan hukum yang memberikan konsekuensi lahirnya hukum yang demi hukum (by laws) akan berlaku dan mengikat seluruh warga negara Indonesia ataupun pelaku - pelaku usaha yang tunduk padanya terhitung sejak hukum tersebut diberlakukan kecuali jika ketentuan tersebut mengatur secara spesifik mulai keberlakuannya.

Hukum menguasai seluruh kehidupan manusia setiap saat dan hukum menjadikan manusia sebagai subjek hukum atau pendukung hak dan pengemban kewajiban. Menjadikan semua pertalian dalam kehidupan manusia yang telah menjadi subjek hukum itu berada dalam suatu suasana yang damai dan sejahtera. Semua yang ada dalam kehidupan diantara manusia yang berjumlah ratusan juta orang dalam suatu wilayah negara dengan kepentingannya masing - masing maupun dengan kepentingan bersama, mereka semua diatur oleh hukum. (Santoso, 2012)

Sudah menjadi kodratnya manusia diharuskan untuk berusaha, bekerja mau tidak mau harus dilakukan untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan hidup yang tidak bisa dihindari. Lajunnya pertumbuhan ekonomi memaksa manusia untuk mencari pekerjaan sehingga secara langsung berdampak pada persaingan untuk mencari pekerjaan. Tenaga kerja merupakan salah satu pendukung dalam perekonomian suatu negara yang memerlukan tenaga kerja yang berkualitas. Pekerja merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional yang berorientasi pada kesejahteraan sosial sesuai dengan judul dalam Bab XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yaitu perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia telah terjadi bahkan sebelum proklamasi kemerdekaan terselenggarakan yaitu pada masa penjajahan Belanda. (Prayitno, 2012)

Setiap perusahaan memiliki hak untuk membuat suatu perjanjian kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yaitu antara tenaga kerja dengan perusahaan yang bersangkutan sehingga menimbulkan hubungan kerja. Karena perjanjian kerja adalah dasar pembentukan hubungan kerja. Perjanjian kerja memiliki pengertian bahwa perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Mereka yang melakukan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, maka sejak itulah mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata. Keberlakuan perjanjian kerja sebagai Undang - Undang yang mengikat dan harus dipatuhi secara jelas yang diwujudkan dalam suatu hak dan kewajiban (prestasi) yang memberikan konsekuensi adanya pihak yang berkewajiban melaksanakan kewajiban yang bagi pihak lain menjadi haknya.

Secara umum berdasarkan Pasal 1601 KUHPperdata perjanjian kerja merupakan sebuah persetujuan yang mana disepakati dengan pihak yang satu atau dengan kata lain si buruh/pekerja mengikatkan dirinya dengan pihak lain untuk suatu waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan dalam Pasal 1 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kontrak kerja merupakan suatu elemen dalam suatu perjanjian dan melekat pada suatu hubungan bisnis/kerja baik skala besar maupun kecil, baik domestik maupun internasional.

Fungsinya sangat penting agar dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak baik mengatur hak dan kewajiban para pihak serta mengamankan transaksi bisnis dan mengatur tentang pola penyelesaian sengketa yang timbul antara kedua belah pihak. Dengan demikian apabila terjadi perselisihan/cacat mengenai pelaksanaan perjanjian (wanprestasi)

diantara para pihak maka dokumen hukum itu akan dirujuk untuk penyelesaian perselisihan itu. Perjanjian kontrak kerja dengan demikian merupakan sarana untuk memastikan apa yang hendak dicapai oleh para pihak dapat diwujudkan dalam sebuah hubungan kerja (perjanjian kerja). Perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja tentu akan melahirkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak.

Mengenai banyaknya pencari kerja seharusnya setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan pemerintah juga diharuskan menyediakan lahan pekerjaan tersebut berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perjanjian kerja juga bersifat tetap dan sistem kontrak. Biasanya perjanjian kerja yang sifatnya kontrak hanya dilakukan pada waktu tertentu atau tidak dalam jangka waktu yang lama (tetap/reguler). Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (kluster ketenagakerjaan) PKWT berlandaskan kepada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tersebut. Jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan itu akan disertakan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja PKWT hanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sementara, pekerjaan yang sifat selesainya tidak terlalu lama, pekerjaan yang sifatnya musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan serta pekerjaan yang jenis atau sifatnya tidak tetap.

Dalam dunia ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha merupakan isu yang seringkali menimbulkan kontroversi dan polemik. Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak adalah tindakan pengusaha atau majikan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan tanpa alasan yang sah atau melanggar prosedur hukum yang berlaku. Fenomena ini dapat menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang serius terhadap kehidupan pekerja yang terkena PHK, serta menciptakan ketidakstabilan di pasar tenaga kerja. Bagi pekerja masalah PHK merupakan masalah yang kompleks disebabkan memiliki hubungan yang sangat erat dengan masalah ekonomi yaitu hilangnya pendapatan serta masalah psikologi yaitu hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat ke masalah peningkatan pengangguran yang berujung ke kriminalitas.

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik membahas “ Pembatalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak Oleh Pengusaha”.

METODOLOGI

Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normative yaitu yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum yaitu hukum normatif atau norma hukum yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka, baik berupa buku-buku, majalah, dan peraturan - peraturan yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Alasan Yang Dapat Membatalkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Sepihak

1. Hubungan Kerja

Sebelum membahas dasar hukum pembatalan hubungan kerja sebaiknya kita mengetahui tentang hubungan kerja perusahaan dengan karyawan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Unsur- unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah : (Asri Wijayanti, 2005)

- a. Adanya pekerjaan (arbeid);
- b. Dibawah perintah/gezag ver houding (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- c. Adanya upah tertentu/ loon);
- d. Dalam waktu (tijd) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu)

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan. Sebuah perusahaan dalam perjalanan bisnisnya akan sering menghadapi tekanan. Berbagai tekanan yang datang bukan hanya berasal dari eksternal perusahaan, tidak jarang tekanan malah justru banyak ditimbulkan oleh faktor internal perusahaan. Sebenarnya, tekanan yang datang baik dari internal maupun eksternal, tidak selalu menghambat perusahaan untuk maju dan berkembang. Perusahaan harus dapat menyikapi tekanan sebagai sebuah sarana untuk terus menerus mengoreksi diri dan memperbaiki segala sesuatu secara berkesinambungan. Tekanan dari internal ataupun eksternal perusahaan sebenarnya dapat dihadapi bila perusahaan sebisa mungkin selalu menciptakan dan menjaga hubungan baik melalui komunikasi “bebas hambatan” dengan kedua belah pihak tadi. Pembicaraan kali ini kita fokuskan pada bagaimana menciptakan dan menjaga hubungan baik antara perusahaan, dengan para karyawannya. (IS, n.d.).

Pengertian pekerjaan dapat diperoleh dalam glosarium ketenagakerjaan yang mendefinisikan sebagai kegiatan fisik dan mental yang dilakukan pada waktu dan tempat tertentu. Mengenai perintah hanya dikenal dua macam perintah dalam hubungan kerja, yaitu perintah langsung dan tidak langsung, tertulis dan tidak tertulis. (Hasyar, 2005)

Berbeda dengan pekerjaan dan perintah, pendefinisian upah secara tegas sudah dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Abdulkadir Muhammad (1999), hubungan kerja adalah perikatan yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja berdasarkan perjanjian. Hubungan kerja dapat berupa menjalankan perusahaan atau menjalankan pekerjaan. Hubungan kerja untuk menjalankan perusahaan, pemberi kerja adalah pengusaha, sedangkan penerima kerja adalah pengelola perusahaan yang terdiri atas pemimpin perusahaan dan pembantu pengusaha. Hubungan kerja untuk menjalankan pekerjaan, pemberi kerja dapat berupa pengusaha atau bukan pengusaha, sedangkan penerima kerja selalu pekerja.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Menurut Imam Soepomo menjelaskan, “Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha/majikan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah”(Imam Soepomo, 2001)

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut di atas dapat dipahami mengenai hubungan kerja bahwa :

- a. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban serta mengikat;
- b. Hubungan kerja telah menunjukkan adanya kedudukan masing-masing pada kedua belah pihak yaitu adanya unsur perintah, pekerjaan dan upah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. (Mohammad Syaufi Syamsuddin, 2005)

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja outsourcing memberikan kemungkinan adanya 2 (dua) komposisi subjek hukum yang bertindak sebagai pihak dalam perjanjian kerja, yaitu :

- a. pekerja dengan pengusaha
- b. pekerja dengan pemberi kerja maka logika hukumnya juga ada perbedaan antara perjanjian kerja a) pekerja dengan pengusaha, dan b) pekerja dengan pemberi kerja.(Manululang, 1998)

Analisa tentang perbedaan ini harus dikaitkan dengan Pasal 50 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh. Hal yang dapat disimpulkan di sini adalah bahwa hubungan kerja hanya terjadi karena adanya perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha. Secara a contrario dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat bukan oleh buruh dan bukan perusahaan (ASTUTIK, 2015) (dalam hal ini dibuat oleh pemberi kerja) tidak melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja melahirkan hubungan hukum tetapi bukan hubungan kerja.

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membedakan pengertian usaha, perusahaan, dan pemberi kerja. Subjek hukum yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan.

Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau apindo untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.

Pembahasan mengenai hubungan industrial tidak dapat terlepas dari fungsi atau peran serikat pekerja/serikat buruh dalam rangka upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh ada upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

Dalam hubungan kerja, yang menjadi Objek hukum adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri bekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktifitas bagi majikan atau perusahaan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh/pekerja. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan bekerja pada hakekatnya adalah bertentangan.

Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan. Perjanjian kerja secara teoritis yang membuat adalah buruh dan majikan, tetapi kenyataannya perjanjian kerja itu sudah dipersiapkan majikan untuk ditandatangani buruh saat buruh diterima kerja oleh majikan.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/ buruh maka ia akan mendapatkan upah. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau yang akan dilakukan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang masih berlaku. Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan angka 1 dan 2 maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan angka 3 dan 4 maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang disebutkan dalam undang-undang. Syarat-syarat tersebut terdiri dari syarat subjektif, dan syarat objektif. Tidak terpenuhinya syarat subjektif, yaitu kata sepakat dan kecakapan para pihak pembuatnya, membuat perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan oleh salah satu pihak. Sedangkan tidak terpenuhinya syarat objektif, yakni hal tertentu dan kausa yang halal, menyebabkan perjanjiannya batal demi hukum. Dalam hal demikian dari semula dianggap tidak ada perjanjian dan perikatan yang timbul tujuan para pihak untuk meletakkan suatu perikatan yang mengikat mereka satu sama lain telah gagal, tak dapatlah pihak yang satu menuntut pihak yang lain di depan hakim, karena dasar hukumnya tidak ada.

Hakim ini diwajibkan karena jabatannya menyatakan bahwa tidak pernah ada suatu perjanjian atau perikatan.

Pembatalan kontrak yang diatur dalam perjanjian (terminasi) dapat dilakukan dengan penyebutan alasan pemutusan perjanjian, dalam hal ini dalam perjanjian diperinci alasan-alasan sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat memutus perjanjian. Maka dalam hal ini tidak semua wanprestasi dapat menyebabkan salah satu pihak memutuskan perjanjiannya, tetapi hanya wanprestasi yang disebutkan dalam perjanjian saja. Cara lain pembatalan kontrak yang diatur dalam perjanjian yakni dengan kesepakatan kedua belah pihak. Sebenarnya hal ini hanya penegasan saja, karena tanpa penyebutan tentang hal tersebut, demi hukum, perjanjian dapat diterminasi jika disetujui oleh kedua belah pihak. Pengenyampingan Pasal 1266 KUH Perdata juga sangat sering dicantumkan dalam perjanjian untuk mengatur pemutusan perjanjian. Pengenyampingan pasal ini mempunyai makna bahwa jika para pihak ingin memutuskan perjanjian mereka, maka para pihak tidak perlu harus menempuh prosedur pengadilan, tetapi dapat diputuskan langsung oleh para pihak. Pengenyampingan Pasal 1266 ini sendiri sebenarnya masih merupakan kontroversi diantara para ahli hukum maupun praktisi.

3. Pembatalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Terkait dengan pembatalan Perjanjian waktu tertentu yang selanjutnya di singkat PKWT terdapat beberapa factor yang terjadi antara lain pihak karyawan ingin melakukan pembatalan kontrak dengan keadaan sendiri atau biasa di sebut dengan risegn yang dimana pihak karyawan yang mengajukan pemutusan hubungan kerja tersebut sebelum masa kontraknya habis, biasanya dikenakan denda oleh perusahaan tersebut sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku. Adapaun hak yang dapat diperoleh apabila seorang karyawan melakukan pengunduran diri sesuai dengan UU Cipta Kerja sorang yang mengundurkan diri mendapatkan uang pisah yang dimana untuk nominal uang pisah tersebut ditentukan oleh perusahaan.

1. Sedangkan apabila perusahaan yang mengeluarkan seorang atau biasa disebut PHK Sepihak oleh perusahaan maka seorang karyawan berhak mendapatkan pesangon atau tali asih sesuai dengan aturan yang berlaku untuk nominalnya yang dimana masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;

7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah; masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

B. Penyelesaian Sengketa Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Antara Karyawan Dan Perusahaan

Asas dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah berdasarkan prinsip musyawarah dan mufakat, dimana para pihak yang berselisih haruslah mengedepankan dialog dan bermusyawarah guna mencari jalan keluar guna mencari penyelesaian secara bipartite. (Herawati, et. al, 2021) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial haruslah secara cepat, adil, murah dan sederhana, baik penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial maupun penyelesaian di luar pengadilan, yakni melalui alternatif penyelesaian sengketa.

1. Penyelesaian Hubungan Kerja

Salah satu upaya secara damai di luar pengadilan yaitu Arbitrase atas dasar kesepakatan para pihak dalam menyelesaikan perselisihan yang timbul antara para pihak yang secara hukum putusannya bersifat final dan mengikat. Pengertian Arbiter berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan bersifat final dan mengikat mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang penyelesaiannya melalui mekanisme arbitrase. Arbiter bukan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena Arbiter bekerja untuk sebuah lembaga independen seperti halnya Advokat. Profesi arbiter juga mempunyai kewenangan (Prawesthi, 2017) untuk mengeluarkan putusan arbitrase, namun arbiter bukan merupakan seorang Hakim.

Perselisihan kepentingan ialah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan adalah; pertama, adanya suatu perselisihan; kedua, dalam hubungan kerja; ketiga, tidak ada kesesuaian pendapat; keempat, mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja; kelima, didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Adnan Hamid, 2021)

Hubungan industrial, perselisihan kepentingan dapat berhubungan dengan penyusunan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja baru, tuntutan/usulan pekerja atau serikat pekerja mengenai jaminan kerja, kenaikan upah tunjangan atau perbaikan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja lainnya Selanjutnya yang dimaksud dengan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan ialah perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesamaan pendapat mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Unsur-unsur pembentuk perselisihan antar serikat pekerja adalah: Pertama, adanya perselisihan antar serikat pekerja; kedua, yang terjadi dalam dalam satu perusahaan; ketiga, tidak adanya kesamaan pendapat mengenai keanggotaan, atau mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan. Dalam hubungan industrial, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan misalnya berkaitan dengan jumlah keanggotaan, hak berunding dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, hak mewakili dalam kelembagaan, kewajiban membela dan melindungi anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.

Berdasarkan pendapat Abdulkadir Muhammad, arbitrase adalah badan peradilan swasta diluar lingkungan peradilan umum, yang dikenal khusus dalam dunia perusahaan.

Arbitrase adalah penyelesaian sengketa diluar peradilan umum atas dasar kehendak bebas para pihak yang berselisih dengan menentukan sendiri secara sukarela tanpa adanya paksaan. (Tampubolon, 2019) Kehendak bebas ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang dituangkan dalam perjanjian tertulis para pihak baik itu sebelum atau sesudah terjadinya sengketa. Sedangkan menurut Sudargo Gautama arbitrase adalah cara-cara penyelesaian hakim partikulir yang tidak terkait dengan berbagai formalitas, cepat dalam memberikan keputusan, karena dalam instansi terakhir serta mengikat, yang mudah untuk dilaksanakan karena akan ditaati para pihak. Maka dapat disimpulkan bahwa arbitrase adalah suatu cara penyelesaian sengketa berdasarkan kesepakatan dari para pihak yang dituangkan dalam suatu perjanjian tertulis melalui suatu badan atau lembaga peradilan swasta diluar Peradilan Umum. Dalam menjalankan tugasnya, seorang arbiter/majelis arbiter perlu menerapkan 2 (dua) prinsip dasar yaitu:

- a. Dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, perlu didasarkan pada penyelesaian yang cepat, mandiri, dan adil;
- b. Penyelesaian perkara diluar pengadilan atas dasar perdamaian, terjaminnya kerahasiaan sengketa, terhindar dari kelambatan karena prosedural dan administrasi, serta penyelesaian menekankan konsep win-win-solution pada perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Arbiter harus melaksanakan kewajibannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, kewajiban-kewajiban tersebut ialah :

- a. Para Arbiter harus independen, menegakkan integritas dan keadilan dari proses arbitrase serta menunjukkan sikap tidak memihak
- b. Harus menyampaikan kepada para pihak dan tentunya kepada lembaga atau institusi dimana ia terdaftar agar setiap fakta dan keadaan yang mungkin akan menimbulkan keragu-raguan atas independensi dan keberpihakannya.
- c. Dalam berkomunikasi dengan para pihak, arbiter harus menghindari hal- hal yang tidak patut.
- d. Para arbiter harus menyelesaikan dan memberi putusan dalam waktu sesingkat-singkatnya dan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan.
- e. Para arbiter harus membuat keputusan yang adil, independen dan dengan pertimbangan yang matang.
- f. Para arbiter haruslah dapat dipercaya terhadap hal-hal yang bersifat rahasia. Beberapa pertimbangan etis lainnya yang khusus berlaku untuk para arbiter yang diangkat oleh salah satu pihak
- g. Arbiter tidak bisa dituntut karena proses arbitrase atau isi putusannya, kecuali terbukti melakukan pelanggaran pidana.

Penyelesaian yang dilakukan oleh profesi arbiter dalam hal perselisihan hubungan industrial di Indonesia, dengan adanya itikad dari para pihak untuk mengesampingkan penyelesaian di pengadilan, serta adanya perjanjian arbitrase, sehingga dengan demikian putusan arbitrase bersifat terakhir (final) dan mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Dapat disimpulkan, bahwa tidak adanya upaya hukum apapun bagi para pihak yang tidak puas terhadap putusan arbitrase yang dibuat oleh arbiter.

Dalam hal para pihak memilih penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui arbitrase dapat memilih arbiter yang tepat, kompeten, jujur dan memiliki integritas bukan saja pribadinya akan tetapi juga kemampuan dan keahliannya dibidang Hukum Arbitrase serta dapat memahami inti sengketa yang dihadapinya, para pihak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Jumlah arbiter yang akan dipilih tergantung dari keinginan pihak,

dapat hanya arbiter tunggal atau majelis arbiter yang berjumlah 3 orang (masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam jangka waktu paling lambat tujuh hari kerja untuk diangkat menjadi Ketua Majelis Arbitrase).

Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun majelis arbiter, maka berdasarkan permohonan salah satu pihak, Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri

Jika arbiter yang ditunjuk/dipilih bersedia untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka para pihak beserta arbiter yang dipilih membuat perjanjian penunjukan arbiter.

Terkait dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, menurut Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Rumusan pasal ini netral. Hal ini tampak dari frasa "yang dilakukan oleh salah satu pihak". Hal ini berarti bisa pengusaha atau buruh. Hal yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Banyak eksekusi atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Salah satu yang paling penting adalah hilangnya mata pencarian buruh. Oleh karena itu, meskipun pasal-pasal yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja bersifat netral, sesungguhnya orientasi perlindungan terfokus pada buruh. Berdasarkan rumusan pasal 1 angka 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Hal-hal lebih rinci mengenai pemutusan hubungan kerja diatur di dalam pasal 150 sampai dengan pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Orientasi undang-undang ini adalah agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah harus menampakkan usaha nyata untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Jika terjadi perselisihan antar Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan, dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan

Hal penting di dalam rumusan itu adalah bahwa perselisihan itu harus terjadi antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Hal ini mungkin terjadi, karena menurut pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Berikat Buruh, sepuluh orang buruh dapat membentuk serikat buruh. Secara normatif, jika di perusahaan A terdapat 1000 buruh, maka di perusahaan A dapat dibentuk 100 serikat buruh. Jika di satu perusahaan ada lebih dari satu serikat buruh, apalagi banyak dan filsafatnya berbeda, maka amat mungkin terjadi perselisihan di antara mereka.

Perselisihan di antara mereka meliputi hal yang amat luas. Undang-undang membatasi hanya mengenai (a) tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan, (b) tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak keserikatpekerjaan, dan (c) tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikatpekerjaan, saja yang merupakan perselisihan antar serikat buruh. Selain tiga hal ini, meskipun secara nyata merupakan perselisihan antar serikat pekerja, tidak termasuk perselisihan antar serikat buruh menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Misalnya serikat buruh M dan serikat buruh N, masing-masing serikat buruh dalam perusahaan S, berselisih mengenai hutang-piutang uang. Perselisihan ini bukan merupakan perselisihan yang dimaksudkan oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu (1) lembaga perundingan bipartit, (2) lembaga konsiliasi, (3) lembaga arbitrase, (4) lembaga mediasi, dan (5) pengadilan hubungan industrial. Masing-masing lembaga ini mempunyai kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial.

4. Perlindungan Hukum

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha perlu diarahkan pada terciptanya kerja sama yang serasi yang dijiwai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peran serta hak dan kewajibannya.

Perlindungan pekerja melalui program jaminan social semata-mata diperuntukkan bagi pekerja itu sendiri, tetapi diperuntukkan pula bagi keluarganya pada saat terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risikorisiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja Terdapat 4 (empat) Program Bagi Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja dan Pekerja di Luar Hubungan Kerja mencakup antara lain:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Program jaminan kecelakaan kerja berupa pemberian kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami: kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah dan menderita penyakit akibat hubungan kerja
- b. Jaminan hari Tua (JHT) Program Jaminan Hari Tua merupakan dana jangka panjang untuk memberikan kepastian adanya dana pada saat tenaga kerja tidak produktif lagi karena meninggal, cacat, atau memasuki hari tua.
- c. Jaminan kematian (JK) Diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun berupa uang. Peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur perselisihan hubungan industrial yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). UU PPHI menjadi sebuah hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur hukum baik litigasi maupun non litigasi. UU PPHI hanya mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang tergolong kedalam perselisihan industrial adalah perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak buruh baik secara sendiri-sendiri maupun gabungan. (Lalu, 2003)

KESIMPULAN

- a. Dalam suatu Perusahaan atau usaha sering kali naik turun dalam segi omset suatu Perusahaan yang mengalami penurunan omset yang mengakibatkan suatu perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, untuk hak para karyawan yaitu pesangon sebagaimana telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan bahwa suatu Perusahaan yang mengalami kerugian maka tetap memberikan pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- b. Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja antara Perusahaan dan pegawai dapat dilakukan secara beberapa tahap yang pertama mediasi antar pegawai dengan Perusahaan apabila dalam proses mediasi tersebut tidak menemui kata sepakat maka sesuai dengan peraturan yang berlaku dapat dilakukan di penyelesaian hubungan

industrial

Saran

- a. dalam hal ini terkait dengan pemutusan hubungan kerja saran saya harus nya semua badan usaha menjalankan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
- b. terkait dengan penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja seharusnya badan usaha hanya melakukan tahapan mediasi secara personal kepada karyawan yang akan di putus hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Hamid, 2021. "Arbitrase Sebagai Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa Perburuhan." *Jurnal Legal Reasoning* Vol. 3, No. 2, Juni 2021, h. 4
- Ahlan Sjarif, S. (2008). *Hukum Perdata*, Jakarta, Gramedia.
- Asri Wijayanti. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Budiono, H. (2010). *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Hasyar, M. (2005). *Kajian Penerapan Undang-Undang No. 13/2003*.
- HS, S. (2004). *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta, Sinar Grafika.
- Herawati N, Ro'fah Setiawati, Irma Cahyaningtyas, "Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan". *Jurnal NOTARIUS*, Volume 14 Nomor 1 (2021)
- Imam Soepomo. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*. Jakarta, Pradnya paramita.
- IS. (n.d.). Hubungan Kemitraan Antara Perusahaan dan Karyawan. <http://www.aimsconsultants.com/News/Articles/11-Hubungan-Kemitraan-Antara-PerusahaanDan-Karyawan>.
- Manululang, S. H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta, PT. Rineka Citra.
- Michael, T. (2016). Korelasi Komunisme Dalam Demokrasi Di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.24246/jrh.2016.v1.i1.p15-28>
- Mohammad Syaufi Syamsuddin. (2005). *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*. Sarana Bhakti.
- Neni Sri Imaniyati. (2016). *Pengantar Hukum Perbankan*.
- Peter Mahmud Marzuki. (2005). *Penelitian Hukum*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Prayitno, A. (2012). *Buruh Terus Berjuang*.
- Purwosutjipto, H. M. . (1981). *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. , Jakarta, Djambatan.
- R.Khairandy. (2003). *Pokok-Pokok Hukum Dagang Di Indonesia*. Uji Press. Santoso, B. (2012). *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori Cara Pembuatan dan Kasus*. Malang: UB Press, 1, 5.
- Soesilowati Mahdi, S. (2005). *Hukum Perdata Suatu Pengantar*. Gitama Jaya. Sridadi, A. rizki. (2006). *pedoman perjanjian kerja bersama*. Empatdua Media. Subekti. (1990). *Hukum Perjanjian*. Jakarta, Intermasa.
- Suharnoko. (2015). *Hukum Perdata: Materiil dan Formil*. USAID.
- Tampubolon, WS. "Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase", *Jurnal Ilmiah "Advokasi"* Vol. 07. No. 01 Maret 2019, h. 24
- Zainal Asikin Dan Pria Suhartana. (2016). *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta, Prenada Media.
- Sri Astutik. (2015). *Prinsip Good Corporate Governance Dalam Perbankan Syariah*. Surabaya, Jurnal Unitomo
- Wahyu Prawesthi. (2017). *Analisis Yuridis Pemberian Ganti Rugi Dalam Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Umum*. Surabaya, Jurnal Unitomo
- Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.