

Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja

Mulkan Syarif¹

Magister Ilmu Hukum Universitas Mathla'ul Anwar Banten

Email: mulkanvisenda@gmail.com¹

Abstract

A strong foundation for the creation of a quality working relationship is agreement. The employment agreement is written or oral. The agreement required in writing is an employment agreement for a certain time, although it is made orally must be accompanied by a letter of appointment from the employer. A PKWT employment agreement that is not written will change the status of the employment relationship to PKWTT. The written form of the employment agreement details all the rights and obligations of the parties, terms and other guarantees for workers / laborers.

Abstrak

Fondasi yang kuat demi terciptanya hubungan kerja yang berkualitas ialah perjanjian. Perjanjian kerja bersifat tertulis maupun lisan. Perjanjian yang disyaratkan secara tertulis ialah perjanjian kerja untuk waktu tertentu, walaupun dibikin secara lisan harus disertai dengan surat pengangkatan dari pengusaha. Perjanjian kerja PKWT yang tidak bersifat tertulis akan merubah status hubungan kerja menjadi PKWTT. Perjanjian kerja bentuk tertulis merinci seluruh hak dan kewajiban para pihak, syarat – syarat dan jaminan – jaminan lainnya bagi pekerja/buruh.

Kata kunci: PKWT, PKWTT, Perjanjian

PENDAHULUAN

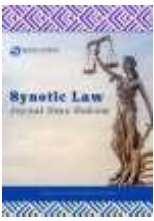
Kehidupan yang semakin kompleks, menjadikan kebutuhan kehidupan yang semakin kompleks pula, hal ini membuat sejumlah orang bersaing untuk mendapatkan pekerjaan dan menjadi tenaga kerja pada tempat yang mempekerjakan mereka. Satu diantara banya jasa yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja apapun itu jenisnya ialah tenaga kerja.

Kategori orang yang menunaikan pekerjaan adalah dalam dua jenis, yaitu mereka yang melaksanakan pekerjaan untuk dirinya pribadi dan orang yang mengabdikan untuk orang lain maupun pihak lain. Sebagaimana yang dimaksud dengan bekerja untuk orang lain adalah untuk memperoleh upah atau imbalan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan itu.

Dikategorikan sebagai tenaga kerja apabila pekerja tersebut adalah merupakan seorang penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik itu yang sedang aktif dalam bekerja maupun bagi yang sedang dalam proses pencarian kerja, tidak hanya itu mereka yang masih mampu dan mau untuk bekerja juga termasuk dalam golongan tenaga kerja.

Dalam sebuah dunia kerja tentu saja terdapat hukum yang mengatur mengenai itu, terutama mengatur mengenai tenaga kerja. Adanya hukum yang mengatur tersebut dapat lebih menjamin hak – hak tenaga kerja yang seharusnya didapatkan dan kestabilan dunia kerja juga dapat terjaga dengan baik.

Diciptakannya hukum adalah untuk dilaksanakan. Keberadaan hukum akan diakui



apabila hukum itu ditaati dan dilaksanakan, begitu juga sebaliknya, hukum tidak akan diakui keberadaannya apabila hukum tersebut tidak dilaksanakan. Dengan demikian istilah konsisten dapat disematkan terhadap hukum dengan pengertian bahwa hukum sebagai sesuatu yang bersifat harus untuk dilaksanakan (Sadi & Sobandi, 2020: 159).

Tujuan dari penegakan hukum ketenagakerjaan ialah berupaya agar hukum ketenagakerjaan dapat dilaksanakan secara sebagaimana mestinya, mengawasi pelaksanaan ketenagakerjaan agar tidak menimbulkan pelanggaran, dan apabila timbul pelanggaran terhadap pelaksanaannya, maka terhadap hukum yang dilanggar itu akan terdapat upaya lain untuk dipulihkan dan setelahnya ditegakkan kembali (Sadi & Sobandi, 2020: 159).

Untuk dapat terjalinnya sebuah hubungan kerja antara pekerja dengan tempat yang memberikan kerja seperti sebuah perusahaan baik negeri maupun swasta, disertai dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut mencakupi hak dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja diantara pemberi kerja dengan penerima kerja yang sifatnya dicurahkan dalam perjanjian kerja salah satunya adalah waktu tertentu.

Hukum perburuhan akan berlaku apabila terdapat sebuah hubungan kerja yang dilandasi dengan terlibatnya para pihak pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini merupakan sebuah hubungan hukum yang akan menjadi pusat dari hukum perburuhan.

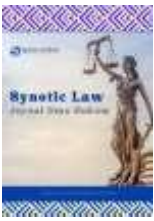
Hubungan kerja diantara pemberi kerja dan penerima kerja akan terjalin apabila perjanjian kerja diadakan. Kemudian setelahnya ketentuan mengenai hukum perburuhan akan berlaku dengan meliputi syarat – syarat pekerjaan yang harus dilaksanakan, jaminan sosial dari pemberi kerja kepada penerima kerja, kesehatan dan keselamatan kerja bagi buruh, dan penyelesaian perselisihan hingga pemutusan hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah merupakan sebuah tahapan guna menjawab pertanyaan tentang bagaimana agar sebuah penelitian dapat direalisasikan dengan cara – cara yang ditempuh. Dalam pembahasannya metode penelitian membahas mengenai pelaksanaan penelitian ditinjau melalui tata caranya. Metode kerja yang bersangkutan dengan sebuah aktivitas ilmiah, guna memperoleh pemahaman yang akan diberikan terhadap bahan penelitian berupa objek maupun subjek, dalam upaya agar terdapatnya sebuah jawaban yang diperoleh serta dapat diberikan pertanggungjawaban secara ilmiah dalam jawaban tersebut termasuk didalamnya suatu keabsahan dikenal sebagai metode. Sementara proses yang direalisasikan melalui cara yang sistematis dalam melakukan kegiatan analisis dan pengumpulan data dalam mengupayakan adanya tujuan - tujuan tertentu yang akan diraih adalah definisi untuk penelitian (Efendi & Ibrahim, 2016:2-3).

Agar sebuah riset dapat terealisasi maka metode yang diterapkan adalah metode deskriptif analitis. Tujuan dari metode ini diperuntukan agar dapat mengantarkan gambaran yang terang secara keseluruhan, melaksanakan pengkajian terhadap norma - norma positif hukum serta menggali lebih dalam tentang fakta - fakta hukum.

Jenis penelitian yang kemudian diaplikasikan pula dalam penelitian ini adalah yuridis normative, segala bahan hukum berupa berbagai jenis peraturan yang berlaku di Indonesia



merupakan hal yang diprioritaskan terhadap analisis dalam penelitian ini, serta sebagai fondasi utama dalam penelitian ini.

Pengaplikasian bentuk informasi dalam studi ini yakni berbentuk data sekunder dan data primer yang dimana patokan dari jenis data tersebut ialah norma - norma dasar pancasila, karya tulis hukum serta peraturan perundang – undangan. Kemudian diaplikasikan juga teknik kualitatif sebagai wujud dari teknik analisis dalam penelitian ini yang memanfaatkan teori serta bahan hukum yang dikaji dari beragam akar seperti artikel, buku - buku, jurnal , dan juga peraturan perundang - undangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

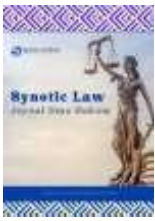
Terjalinnnya Hubungan Kerja Tanpa Terikat Dengan Perjanjian

Dilansir dari ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No.13 Tahun 2003), peraturan pemerintah, peraturan menteri hingga keputusan menteri yang berkaitan, dapat disimpulkan bahwa dalam dunia ketenagakerjaan mencakupi beberapa istilah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan tersebut. Diantaranya ialah tenaga kerja, pekerja atau buruh, dan pemberi kerja.

Ketenagakerjaan ialah segala apa yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam era sebelum, sedang berlangsung, dan setelah berlangsungnya periode hubungan kerja. Tenaga kerja ialah semua orang dengan setiap dayanya dalam bekerja dan mewujudkan barang serta jasa baik untuk keperluan individual maupun pihak lain. Tenaga kerja disini ialah sebagai objek. Pekerja atau buruh ialah setiap orang yang mengabdikan pekerjaan kepada orang lain dan setelahnya memperoleh imbalan atau upah dari pekerjaan yang telah dilaksanakan itu. Kemudian, pemberi kerja merupakan badan hukum atau orang perseorangan yang melimpahkan pekerjaan kepada orang lain dan atas pekerjaan yang diberikan disertai dengan imbalan dalam bentuk lain dan upah (Pitoyo, 2010:4).

Dalam hubungan kerja, keberadaan sebuah perjanjian kerja adalah wajib adanya, dikarenakan secara individual hak dan kewajiban dapat ditegaskan. Dimana pada perjanjian kerja tersebut berisikan pertukaran hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Demikian, hak dan kewajiban mereka saling berdampingan.

Hubungan kerja akan terjadi apabila terdapat unsur – unsur yang telah terpenuhi, seperti adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Pekerjaan ialah fondasi utama perjanjian kerja, sebab apabila tidak terdapat pekerjaan yang diperjanjikan, maka perjanjian tersebut dapat diindikasikan batal demi hukum. Hal yang tidak kalah penting lainnya ialah Upah, karena merupakan hak yang harus diperoleh oleh pekerja, dalam bentuk uang atas pekerjaan yang telah dituntaskan. Sedangkan perintah ialah hak dari pemberi kerja, yang harus dilaksanakan oleh pekerja sebagai kewajibannya, dimana dalam hal ini pekerja harus melaksanakan seluruh pekerjaan yang diinginkan oleh pemberi kerja (Pitoyo, 2010:8).



Selain dengan ketiga unsur yang telah ada diatas, terdapat juga unsur lainnya yaitu waktu. Unsur waktu ini memiliki arti bahwa buruh dalam bekerja adalah pada waktu yang telah ditentukan, tidak pasti atau bahkan hingga selama – lamanya. Waktu untuk bekerja dalam satu minggu ialah 40 jam / minggu. Dimana dalam 6 hari kerja perminggu dengan bekerja seharusnya 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Dan apabila dalam bekerja diharuskan untuk kerja melebihi jam kerja atau lembur, hanya dipersilahkan maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu (Rahayu,2019:65).

Sementara dalam setiap 4 jam bekerja, waktu istirahat selama setengah jam adalah menjadi hal yang wajib diberikan kepada pekerja. Apabila dihitung dalam satu minggu, maka pekerja harus diberikan waktu istirahat selama minimal satu hari kerja. Dan pekerja berhak akan waktu istirahat dalam setahun selama 12 hari kerja/tahun. Jika selama 6 tahun pekerja telah bekerja maka harus diberikan libur atau cuti besar selama satu bulan dengan tetap memperoleh upah penuh. Waktu tertentu dikenal dengan kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sementara bagi waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

Merujuk pada penjelasan di atas bahwa setiap hubungan kerja terjadi berdasarkan perjanjian kerja dengan didasarkan pada UU No.13 Tahun 2003. Bentuk perjanjian kerja adalah bebas yakni tidak dipersyaratkan, yakni boleh tertulis dan lisan. Apabila tertulis maka isi dari ketentuan harus sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Dan apabila terdapat biaya dalam proses penciptaan perjanjian kerja maka yang menanggungnya ialah pengusaha.

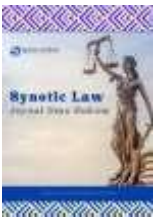
Dibuatnya perjanjian kerja harus didasarkan terhadap ketentuan – ketentuan

Perjanjian sebagaimana telah memenuhi unsur - unsur tersebut ialah merupakan ketentuan perjanjian berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata (Rahayu,2019:67).

Dibuatnya perjanjian kerja oleh para pihak tidak diperbolehkan untuk ditarik Kembali atau dibatalkan hanya oleh salah satu pihak. Sebagaimana ketentuan pada Pasal 1338 KUH Perdata. Perjanjian itu artinya tidak boleh diubah apabila tidak mendapatkan persetujuan antara dua pihak, kecuali terdapat sebab lain sesuai dengan ketentuan undang – undang.

Setelah perjanjian kerja tertulis dan tidak tertulis, kemudian perjanjian kerja juga ditinjau berdasarkan jangka waktu, dimana terbagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, hal ini sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Khairi dkk, 2010:21).

Perjanjian kerja dalam PKWT harus dan wajib dibuatkan secara tertulis dalam huruf latin dengan Bahasa Indonesia. Dalam hubungan kerja PKWT ini penyertaan perjanjian kerja diwajibkan dalam bentuk tertulis, untuk menghindari hal yang tidak diinginkan saat selesainya perjanjian kerja. Karena bisa saja setelah selesainya perjanjian kerja,



pekerja/buruh mendesak atau menuntut pemberi kerja untuk tetap mempekerjakan mereka dan hal tersebut akan merubah status hubungan kerja menjadi PKWTT. Maka dari itu perjanjian tertulis ini ada untuk melindungi pihak pemberi kerja, agar tidak dapat dituntut oleh pekerja / buruh.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang pembuatannya tidak memakai huruf latin dan Bahasa Indonesia, maka secara langsung sejak awal hubungan kerja terjadi dinyatakan menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Jika terdapat perjanjian kerja dalam dua Bahasa yakni Bahasa Indonesia dan Bahasa asing (hal ini biasa terjadi terhadap pekerja asing), dan terjadi perbedaan dalam hal interpretasi pada keduanya maka yang diterapkan adalah perjanjian kerja dalam Bahasa Indonesia (Rahayu,2019:70).

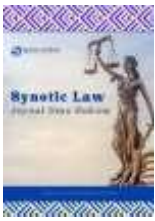
Perjanjian kerja ini harus didaftarkan pada instansi yang berwenang dalam ketenagakerjaan dalam kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari setelah para pihak membubuhi tanda tangan mereka pada perjanjian kerja tersebut. Masa percobaan dilarang untuk menjadi syarat dalam perjanjian waktu tidak tertentu, apabila disyaratkan maka akan menjadi batal demi hukum. Hanya pekerjaan tertentu saja yang dapat dibuatkan Perjanjian kerja jenis ini, dengan berdasarkan pada sifat, jenis, dan pekerjaan yang akan terselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang bukan bersifat tetap. Dapat dikatakannya tetap apabila sebuah pekerjaan tersebut dalam hal waktu tidak dibatasi, dalam arti berlangsung secara terus menerus, dan tidak terputus.

Kategori pekerjaan yang bisa dimasukkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu ialah pekerjaan dengan sifatnya yang tuntas dalam sekali dikerjakan atau hanya sebentar saja, pekerjaan yang diprediksikan dalam waktu yang singkat dapat dituntaskan, pekerjaan dengan sifat musiman, dan pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas produksi baru. Perjanjian waktu tertentu pada dasarnya dapat diadakan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, dan apabila ingin diperpanjang hanya cukup dalam satu kali saja, yakni untuk kurun waktu 1 (satu) tahun. Apabila perjanjian ini ingin diperpanjang oleh pengusaha, maka harus memberitahu maksudnya paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian itu selesai.

Hak dan Kewajiban Pekerja / Buruh Tanpa Adanya Perjanjian Kerja

Telah dibahas bahwa dalam hubungan kerja yang dilandaskan dengan sebuah perjanjian kerja adalah menjadi fondasi yang sangat kuat. Dikarenakan dengan disertainya perjanjian hak dan kewajiban para pihak baik pemberi kerja maupun pekerja/buruh terjamin dengan baik. Tidak hanya itu, adanya perjanjian kerja juga dapat merinci dengan tegas dan jelas atas syarat – syarat dan tugas – tugas pekerja/buruh dalam pekerjaannya.

Salah satu hal yang membuat pemberi kerja dan pekerja/buruh tunduk terhadapnya dalam hubungan kerja yang terjalin diantara mereka ialah perjanjian kerja. Selain patuhnya para pihak terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, dan peraturan perusahaan (Khairi,2021:24).



Dengan adanya perjanjian kerja, jangka waktu sebuah pekerjaan juga dapat terinci dengan jelas, bahkan jenis pekerjaan juga dapat dipahami dengan baik. Namun dalam beberapa kejadian terdapat pekerja/buruh yang diberikan pekerjaan tanpa adanya kejelasan antara PKWT dan PKWTT, dikarenakan tidak disertai dengan perjanjian.

Dalam hal seperti ini pada akhirnya para pekerja akan bingung terhadap pekerjaannya, sehingga membuat pekerja tidak efektif dalam bekerja. Kemudian hak dan kewajibannya juga tidak terinci dengan jelas. Sehingga membuat banyak pekerja yang menuntut haknya kepada pemberi kerja.

Pada faktanya, perjanjian kerja tidak hanya dapat diciptakan secara tertulis, bahkan bisa juga secara lisan. Namun untuk pekerjaan waktu tertentu perjanjian harus dibuat secara tertulis agar tidak menimbulkan hal – hal buruk pada akhir masa perjanjian kerja tersebut selesai, seperti pekerja/buruh menuntut untuk mempekerjakan mereka Kembali padahal perjanjian kerja telah selesai, sehingga merugikan pemberi kerja. Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu perjanjian kerja dapat pula terjadi secara lisan. Hal ini berlaku bagi pekerja/buruh tetap.

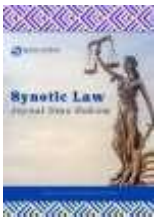
Apabila secara lisan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuatkan, maka harus disertai dengan surat pengangkatan dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan serta dibuat secara tertulis. Hal ini sebagaimana berdasarkan pada Pasal 63 UU No. 13 Tahun 2003.

Dengan banyaknya orang yang dipekerjakan tanpa adanya perjanjian kerja yang tertulis, serta tidak disertakan surat pengangkatan dari pemberi kerja, maka status hubungan kerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tersebut akan menjadi pekerja/buruh tetap.

Lazimnya perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu hanya akan usai apabila pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun atau telah selesai menempuh usia produktif mereka dalam bekerja (Sridadi,2016:21).

Dalam hal banyak peristiwa pekerja/buruh bekerja hanya berdasarkan persetujuan atau dimintakan ketersediaannya bekerja oleh pemberi kerja dengan omongan lisan, maka umumnya hal tersebut telah menjadi sebuah perjanjian. Dimana telah terdapat hal yang diperjanjikan yaitu pekerjaan. Perjanjian secara lisan ini tidak dilarang, sebagaimana ketentuan Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003. Namun perjanjian lisan dapat saja merugikan pekerja/buruh secara sepihak, karena pemberi kerja dapat saja sewaktu – waktu melalaikan kewajibannya. Dengan begitu perjanjian kerja dengan tertulis akan lebih aman dan dapat menjadi bukti yang kuat.

Dengan demikian apabila status hubungan kerja telah menjadi PKWTT, maka pekerja/buruh berhak untuk menuntut hak – hak mereka sesuai dengan eksistensi peraturan perundang – undangan, diantaranya ialah mereka berhak untuk mendapatkan upah setelah



pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian telah selesai dilaksanakan, upah dalam hal ini tidak boleh dibawah minimum Upah Minimum Provinsi/UMP. Pekerja/buruh juga berhak atas upah lembur, jaminan social tenaga kerja (jamsostek).

Pekerja/buruh juga harus mendapatkan hak lain berupa fasilitas – fasilitas dan dana bantuan yang dalam perusahaan diberlakukan. Kemudian mereka juga berhak atas tanpa diskriminatif dari pemberi kerja, berhak atas perlindungan keselamatan kerja, Kesehatan, kematian, serta dengan penghargaan, dan juga bebas atas kebebasan berserikat dan perlakuan sesuai dengan HAM.

KESIMPULAN

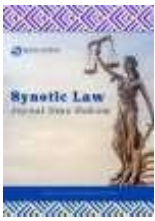
Pentingnya pekerjaan untuk setiap orang menjadikan orang berkompetisi dalam mendapatkannya. Orang yang telah memasuki usia kerja, mencari kerja, dan sedang bekerja dikategorikan sebagai tenaga kerja. Dan orang yang melaksanakan pekerjaan disebut dengan pekerja/buruh. Sementara yang memberikan pekerjaan adalah pemberi kerja atau pengusaha.

Dalam sebuah hubungan kerja tentunya akan sangat baik jika disertai dengan perjanjian kerja antara para pihak. Perjanjian kerja tidak diharuskan dalam bentuk tertentu, bisa saja dibuat dalam perjanjian tertulis maupun lisan sesuai dengan ketentuan Pasal 51 UU No.13 Tahun 2003.

Bentuk tertulis ialah syarat bagi perjanjian untuk jangka waktu tertentu, sedangkan perjanjian untuk waktu tidak tertentu dapat secara tertulis maupun lisan. PKWT yang tidak dibuat dengan tertulis akan berubah statusnya menjadi PKWTT. Namun PKWT sebaiknya dibuat secara tertulis agar tidak merugikan pihak pemberi kerja saat selesainya perjanjian kerja.

Ketentuan perjanjian tersebut berisikan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian para pekerja/buruh yang bekerja tanpa disertai dengan perjanjian kerja tertulis, maka dapat menuntut hak mereka sesuai peraturan yang berlaku.

Dalam kejadian seperti ini, disarankan perjanjian kerja sebaiknya dibuatkan dalam bentuk tertulis, agar hak dan kewajiban serta syarat – syarat dalam hubungan kerja terinci dengan jelas. Bahkan pekerja/buruh pun dapat mengerti posisi dan pekerjaan mereka dengan jelas, serta pemberi kerja pun tidak dapat melanggar kewajiban mereka. Tidak hanya itu perjanjian kerja tertulis pun bisa dijadikan bukti yang kuat.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Sadi, Muhammad dan Sobandi. (2020). Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia (Edisi 1). Jakarta : Kencana.
- Pitoyo, Whimbo. (2010). Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan (Cet.1). Jakarta : Visimedia.
- Rahayu, Devi. (2019). Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Telaumbanua, Dalinama. (2019). Hukum Ketenagakerjaan (Cet.1). Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Khairi, Mawardi, dkk. (2021). Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Sridadi, Ahmad Rizki. (2016). Pedoman Perjanjian Kerja Bersama. Malang : Empatdua Media.
- Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim. (2016). Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris (Edisi 1). Depok : Penerbit Prenadamedia Group.
- Sugiarto, Umar Said. (2013). Pengantar Hukum Indonesia. Jakarta Timur : Sinar Grafika.
- Ali, Zainuddin. (2009). Metode Penelitian Hukum (Edisi 1). Jakarta : Sinar Grafika.
- Farida, Ike. (2019). Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan *Outsourcing* (Ed.2). Jakarta : Sinar Grafika.
- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma. (2019). Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia (Ed.1). Rawamangun : Prenadamedia Group.
- Agusmidah. (2010). Dinamika Hukum Ketenagakerjaan. Medan : USU Press.
- Sipayung, Parlin Dony, dkk. (2022). Hukum Ketenagakerjaan. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Susiani, Dina. (2020). Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia (Cet.1). Jember : CV.Pustaka Abadi.

Peraturan Perundang – Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.