



Aspek Hukum Perdata dalam Perjanjian Kerja : Hak dan Kewajiban Para Pihak

Civil Law Aspects in Employment Agreements: Rights and Obligations of the Parties

Maria Alberta Liza Quintarti^{1*}, Adwin Tista², Muktar³, Randi⁴, Tauratia⁵

¹Universitas Flores

²Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

³Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon

⁴Universitas Sriwijaya

⁵Institut Agama Islam Negeri Abdurrahman Siddik Bangka Belitung

*Corresponding Author: E-mail: lizaquintarti36@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 7 Sept, 2024

Revised: 5 Oct, 2024

Accepted: 13 Oct, 2024

Kata Kunci:

Hukum Perdata, Perjanjian Kerja, Hak, Kewajiban

Keywords:

Civil Law, Employment Agreements, Rights, Obligations

DOI: [10.56338/jks.v7i10.6195](https://doi.org/10.56338/jks.v7i10.6195)

ABSTRAK

Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur hubungan kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Aspek hukum perdata dalam perjanjian kerja sangat penting untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban kedua belah pihak terlindungi dan dipatuhi. Dasar Hukum Perjanjian Kerja meliputi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang mengatur sistem pengupahan dan hak pekerja terkait upah, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yang mengatur kewajiban pemberi kerja dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja dan Konvensi Internasional. Hak dan kewajiban pemberi kerja dalam perjanjian kerja merupakan elemen penting dalam hubungan kerja. Memahami kedua aspek ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati dan produktif, serta meminimalkan risiko konflik antara pekerja dan pemberi kerja. Sedangkan Hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja merupakan dua sisi dari hubungan kerja yang saling melengkapi. Dengan memahami dan menjalankan hak dan kewajiban ini, pekerja dapat berkontribusi secara optimal dalam organisasi, sementara pemberi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

ABSTRACT

An employment agreement is an agreement between an employee and an employer that regulates employment relations within an organization or company. The civil law aspect of an employment agreement is very important to ensure that the rights and obligations of both parties are protected and complied with. The legal basis for employment agreements includes the Civil Code (KUHPerdata), Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages, which regulates the wage system and workers' rights regarding wages, Government Regulation Number 14 of 2018 concerning Occupational Health and Safety, which regulates the obligations of employers in maintaining occupational safety and health and International Conventions. The rights and obligations of the employer in the employment agreement are an important element in the employment relationship. Understanding these two aspects helps create a respectful and productive work environment, and minimizes the risk of conflict between workers and employers. Meanwhile, workers' rights and obligations in a work agreement are two sides of a work relationship that complement each other. By understanding and implementing these rights and obligations, workers can contribute optimally to the organization, while employers can create a productive and sustainable work environment.

PENDAHULUAN

Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur hubungan kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Aspek hukum perdata dalam perjanjian kerja sangat penting untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban kedua belah pihak terlindungi dan dipatuhi. Menurut Siahaan, M. (2021). Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kerja. Dalam perjanjian ini, kedua belah pihak sepakat untuk menjalankan hak dan kewajiban masing-masing dalam hubungan kerja yang bersifat formal. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Unsur-unsur Perjanjian Kerja meliputi: 1) Identitas Para Pihak: Nama dan alamat pemberi kerja dan pekerja. 2) Deskripsi Pekerjaan: Jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja. 3) Upah: Besaran upah yang diterima pekerja serta metode pembayarannya. 4) Jangka Waktu: Durasi perjanjian kerja, jika berlaku. 5) Hak dan Kewajiban: Hak dan kewajiban masing-masing pihak selama masa kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata), khususnya tentang perjanjian secara umum. Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan pedoman khusus mengenai hubungan kerja dan perjanjian kerja. Wibowo, A. (2020).

Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata). Kedua pihak yang menjalankan perjanjian kerja, memiliki bebas untuk menentukan syarat-syarat dalam perjanjian kerja, selama tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, atau kesusilaan. Pekerja dan pemberi kerja memiliki hak untuk bernegosiasi mengenai syarat-syarat kerja, termasuk upah dan jam kerja.

Dalam perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sahnya perjanjian yaitu sebagai berikut: 1) Kecakapan Para Pihak: Baik pekerja maupun pemberi kerja harus memiliki kecakapan hukum untuk membuat perjanjian. 2) Kesepakatan: Harus ada kesepakatan yang jelas mengenai syarat dan ketentuan kerja. 3) Obyek yang Sah: Pekerjaan yang diperjanjikan harus legal dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Siahaan, M. (2021).

Para pihak yang terikat dalam perjanjian kerja, berarti mereka telah mengikat dirinya masing-masing untuk ta'at terhadap isi perjanjian kerja tersebut, serta para pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan, sehingga dalam penelitian ini akan membahas tentang Aspek Hukum Perdata Dalam Perjanjian Kerja : Hak Dan Kewajiban Para Pihak.

METODE

Metodologi pada hakekatnya memberikan pedoman, tentang cara-cara mempelajari, menganalisa dan memahami objek yang ditelitinya. Metodologi merupakan unsur yang mutlak ada didalam suatu penelitian (Soekanto, 2014). Metode penelitian yang digunakan artikel jurnal ini untuk membahas permasalahan yang telah ditentukan yaitu menggunakan metode penelitian normatif. Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder (Soekanto & Mamudji, 2003). Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin dalam hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Marzuki, 2010). Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas (Amiruddin & Asikin, 2006).

Dalam penelitian ini, penulis mempergunakan pendekatan penelitian hukum yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif, yaitu peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Menurut Johnny Ibrahim ada 7 (tujuh) pendekatan dalam penelitian hukum normatif yaitu: "Pendekatan Perundang-undangan (statute approach), pendekatan konsep (canseptual approach), pendekatan analitis (analytical approach), pendekatan perbandingan (comparative approach), pendekatan sejarah (historical approach), pendekatan filsafat (philosophical approach), dan pendekatan kasus (case approach)".

Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis. Deskriptif berarti dalam penelitian ini penulis bermaksud untuk menggambarkan dan menjabarkan secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek hukum yang perlu diperhatikan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

PEMBAHASAN

Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja menurut Hukum Perdata

Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur hubungan kerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Aspek hukum perdata dalam perjanjian kerja sangat penting untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban kedua belah pihak terlindungi dan dipatuhi. Aspek hukum perdata dalam perjanjian kerja mencakup beberapa elemen penting, yang meliputi:

Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk melindungi hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Berikut adalah dasar hukum utama yang mengatur perjanjian kerja di Indonesia beserta penjelasannya:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). KUHPerdata merupakan dasar hukum yang mengatur tentang perjanjian secara umum. Beberapa pasal yang relevan mencakup Pasal 1338 : Menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Ini menunjukkan pentingnya kesepakatan dan kejelasan dalam perjanjian kerja. Dan Pasal 1320 : Mengatur tentang syarat sahnya suatu perjanjian, yang mencakup kesepakatan, kecakapan, objek yang jelas, dan sebab yang halal.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan adalah regulasi khusus yang mengatur hubungan kerja dan perjanjian kerja di Indonesia. Beberapa poin penting dalam UU ini adalah Pasal 54: Menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu (PKWT) atau tidak tertentu (PKWTT). Pasal 57: Mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, termasuk hak atas upah, cuti, dan perlindungan. Dan Pasal 88: Mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), menjelaskan prosedur dan hak-hak pekerja dalam hal PHK. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Peraturan Pemerintah. Beberapa peraturan pemerintah juga mengatur aspek-aspek tertentu dari perjanjian kerja, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang mengatur sistem pengupahan dan hak pekerja terkait upah. Dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yang mengatur kewajiban pemberi kerja dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).

Konvensi Internasional. Indonesia juga meratifikasi beberapa konvensi internasional yang mempengaruhi perjanjian kerja, seperti Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, yang mengakui hak pekerja untuk berserikat dan bernegosiasi secara kolektif. Dan Konvensi ILO No. 98 tentang Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Secara Kolektif, yang mendukung hak pekerja dalam berunding dengan pemberi kerja. (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98).

Prinsip Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja

Prinsip kebebasan berkontrak adalah salah satu prinsip dasar dalam hukum perdata yang memungkinkan para pihak untuk menentukan syarat dan ketentuan perjanjian sesuai dengan kehendak mereka, selama tidak bertentangan dengan hukum, ketertiban umum, atau kesusilaan. Dalam konteks perjanjian kerja, prinsip ini memiliki beberapa implikasi penting:

Negosiasi Syarat Perjanjian. Kedua belah pihak pekerja dan pemberi kerja memiliki hak untuk bernegosiasi mengenai syarat-syarat perjanjian kerja, termasuk tetapi tidak terbatas pada: 1) Upah: Besaran gaji atau honorarium yang akan diterima pekerja. 2) Jam Kerja: Durasi dan jadwal kerja yang disepakati. 3) Tugas dan Tanggung Jawab: Deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifik.

Negosiasi ini memungkinkan terciptanya kesepakatan yang lebih adil dan sesuai dengan kebutuhan kedua pihak. Siahaan, M. (2021).

Kepastian Hukum. Wibowo, A. (2020). Prinsip kebebasan berkontrak juga memberikan kepastian hukum bagi kedua pihak. Ketika perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani, kedua pihak terikat untuk memenuhi ketentuan yang telah disepakati. Hal ini menciptakan stabilitas dalam hubungan

kerja dan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan pemberi kerja.

Pembatasan dalam Kebebasan Berkontrak. Walaupun prinsip ini mengedepankan kebebasan berkontrak, terdapat batasan yang ditetapkan oleh hukum untuk melindungi pihak yang lebih lemah (biasanya pekerja) dari eksploitasi. Beberapa batasan yang umum diterapkan adalah: 1) Peraturan Ketenagakerjaan: Harus mematuhi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. 2) Larangan Diskriminasi: Ketentuan yang mengandung unsur diskriminasi, seperti gender, ras, atau agama, tidak diperbolehkan dalam perjanjian kerja. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). 3) Ketentuan Minimum: Upah dan syarat kerja tidak boleh di bawah ketentuan minimum yang ditetapkan oleh undang-undang. (Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan).

Pentingnya Transparansi. Djalal, H. (2021). Dalam pelaksanaan prinsip kebebasan berkontrak, transparansi dalam perjanjian kerja sangat penting. Pekerja harus diberikan informasi yang cukup mengenai hak dan kewajibannya, serta ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan kerja. Hal ini dapat mengurangi potensi sengketa di masa depan dan memastikan hubungan kerja yang harmonis.

Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja dalam Perjanjian Kerja

Hak untuk Mendapatkan Kinerja yang Baik. Pemberi kerja berhak mengharapkan pekerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dan profesional. Ini termasuk pencapaian target kerja dan pemenuhan standar yang telah ditetapkan. Siahaan, M. (2021).

Hak untuk Memberikan Sanksi. Pemberi kerja berhak memberikan sanksi atau tindakan disiplin terhadap pekerja yang melanggar peraturan perusahaan atau tidak memenuhi kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Sanksi ini harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hukumonline. (2022).

Hak untuk Mengatur Lingkungan Kerja. Pemberi kerja berhak untuk mengatur dan mengelola lingkungan kerja, termasuk menentukan kebijakan, peraturan, dan prosedur yang berkaitan dengan operasi perusahaan. Wibowo, A. (2020).

Hak untuk Mengakhiri Perjanjian Kerja. Pemberi kerja berhak untuk mengakhiri perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan perjanjian yang telah disepakati, baik untuk alasan yang sah maupun karena pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja.

Hak untuk Menggaji Pekerja. Pemberi kerja berhak menentukan dan menetapkan besaran upah pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan kesepakatan dalam perjanjian kerja.

Kewajiban Membayar Upah. Pemberi kerja wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan hukum yang berlaku. Pembayaran harus dilakukan tepat waktu dan tidak kurang dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Djalal, H. (2020).

Kewajiban Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pemberi kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memenuhi standar keselamatan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kewajiban Memberikan Pelatihan. Pemberi kerja berkewajiban memberikan pelatihan yang diperlukan kepada pekerja agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan efektif, serta mengembangkan keterampilan mereka. Sutrisno, E. (2021).

Kewajiban Melindungi Hak Pekerja. Pemberi kerja wajib melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak atas cuti, perlindungan dari diskriminasi, dan hak untuk berserikat. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif. Prawira, A. (2022).

Kewajiban Menyediakan Informasi. Pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan informasi yang jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja, serta peraturan yang berlaku di tempat kerja. Ini dapat membantu pekerja memahami tanggung jawab mereka dan meminimalisir konflik. Siahaan, M. (2020).

Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja tidak hanya mengatur tentang hak dan kewajiban pemberi kerja, tetapi juga menetapkan hak dan kewajiban pekerja. Memahami hak dan kewajiban ini penting untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan produktif. Adapun hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja yaitu sebagai berikut:

Hak atas Upah. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan bahwa Pekerja berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja, serta sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Upah harus dibayarkan tepat waktu dan tidak boleh kurang dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Hak atas Cuti. Siahaan, M. (2021). Pekerja memiliki hak untuk mengambil cuti, baik cuti tahunan, cuti sakit, maupun cuti lain yang diatur dalam perjanjian atau peraturan perusahaan. Hak ini bertujuan untuk memberikan waktu istirahat dan menjaga kesejahteraan pekerja.

Hak atas Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Djalal, H. (2020). Pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pemberi kerja wajib menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan dan keselamatan, serta melaksanakan prosedur yang sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Hak atas Pelatihan dan Pengembangan. Wibowo, A. (2020). Pekerja berhak mengikuti pelatihan dan program pengembangan keterampilan yang ditawarkan oleh pemberi kerja untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja.

Hak untuk Mengajukan Pengaduan. Hukumonline. (2022). Pekerja berhak untuk mengajukan pengaduan jika merasa hak-haknya dilanggar, baik kepada atasan langsung maupun melalui mekanisme yang diatur oleh perusahaan.

Kewajiban Melaksanakan Tugas. Setiawan, Y. (2021). Pekerja wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diatur dalam perjanjian kerja dengan baik dan profesional. Ini mencakup memenuhi standar kerja dan mencapai target yang ditetapkan.

Kewajiban Mematuhi Aturan Perusahaan. Sutrisno, E. (2021). Pekerja harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk jam kerja, kode etik, dan prosedur kerja yang berlaku.

Kewajiban Menjaga Kerahasiaan. Djalal, H. (2021). Pekerja wajib menjaga kerahasiaan informasi yang berkaitan dengan perusahaan, klien, atau rekan kerja. Pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat berakibat pada sanksi hukum atau pemutusan hubungan kerja.

Kewajiban Berperilaku Etis. Prawira, A. (2022). Pekerja harus berperilaku etis dalam menjalankan tugasnya, termasuk menghormati rekan kerja dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan harmonis.

Kewajiban Melaporkan Masalah. Siahaan, M. (2020). Pekerja wajib melaporkan setiap masalah atau risiko yang dapat mempengaruhi kinerja atau keselamatan kerja kepada atasan atau pihak yang berwenang di perusahaan.

KESIMPULAN

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Hak dan kewajiban pemberi kerja dalam perjanjian kerja merupakan elemen penting dalam hubungan kerja. Memahami kedua aspek ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati dan produktif, serta meminimalkan risiko konflik antara pekerja dan pemberi kerja. Sedangkan Hak dan kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja merupakan dua sisi dari hubungan kerja yang saling melengkapi. Dengan memahami dan menjalankan hak dan kewajiban ini, pekerja dapat berkontribusi secara optimal dalam organisasi, sementara pemberi kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

SARAN

Dalam proses perjanjian kerja para pihak harus memperhatikan segala aspek dan juga hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, & Asikin, Zaenal. (2006). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Djalal, H. (2020). "Keselamatan Kerja dalam Perjanjian Kerja". *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 5(1).
- Djalal, H. (2020). "Pembayaran Upah dalam Hubungan Kerja". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 10(2).
- Djalal, H. (2021). "Kerahasiaan dalam Hubungan Kerja". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 10(2).

- Djalal, H. (2021). "Transparansi dalam Perjanjian Kerja". *Jurnal Ketenagakerjaan*, 10(2).
- Hukumonline. (2022). "Hak Pekerja untuk Mengajukan Pengaduan". Diakses dari hukumonline.com.
- Hukumonline. (2022). "Sanksi dan Disiplin Kerja". Diakses dari hukumonline.com.
- Marzuki, P. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Prawira, A. (2022). "Etika dalam Lingkungan Kerja". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 54(1).
- Prawira, A. (2022). "Melindungi Hak Pekerja". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 54(1).
- Setiawan, Y. (2021). "Tanggung Jawab Pekerja dalam Hubungan Kerja". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(3).
- Siahaan, M. (2020). "Informasi dalam Perjanjian Kerja". *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 11(2).
- Siahaan, M. (2020). "Pelaporan Masalah dalam Perjanjian Kerja". *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 11(2).
- Siahaan, M. (2021). "Cuti dan Hak Pekerja". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(2).
- Siahaan, M. (2021). "Kinerja Pekerja dan Hak Pemberi Kerja". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(3).
- Siahaan, M. (2021). "Negosiasi dalam Perjanjian Kerja". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(2).
- Siahaan, M. (2021). "Pengertian dan Jenis Perjanjian Kerja". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(2).
- Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2003). *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2021). "Pelatihan Pekerja dan Pengembangan Keterampilan". *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 11(1).
- Sutrisno, E. (2021). "Peraturan Perusahaan dan Kewajiban Pekerja". *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 11(1).
- Wibowo, A. (2020). "Dasar Hukum Perjanjian Kerja". *Jurnal Ilmu Hukum*, 12(1).
- Wibowo, A. (2020). "Kepastian Hukum dalam Hubungan Kerja". *Jurnal Ilmu Hukum*, 12(1).
- Wibowo, A. (2020). "Pelatihan dan Pengembangan Pekerja". *Jurnal Ilmu Hukum*, 12(1).
- Wibowo, A. (2020). "Pengaturan Lingkungan Kerja". *Jurnal Ilmu Hukum*, 12(1).
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.