

## **Analisis Yuridis Pertentangan Aspek Hukum Kaidah Otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan Kaidah Heteronom (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)**

**Rinto Eduat Paulus Sitorus, Aloysius Uwiyono**  
Universitas Indonesia

*rintohasian81@gmail.com*  
*aloyusiusuwiyono@gmail.com*

### **ABSTRACT**

*Work agreement between an entrepreneur and a worker, ideally made on the basis of an agreement by both parties, legal competence, the existence of the work being agreed upon, not contradicting the applicable laws and regulations. But in reality the employment relationship as a legal relationship is included in the autonomous rules: Employment Agreements, Company Regulations, Collective Labor Agreements, in their creation they are contrary to the applicable laws and regulations (Heteronomous Rules). The conflicting employment relationship with heteronomous rules reflects the powerlessness of the government, in this case the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, as the supervisor of the two rules of labor law. The theory of effectiveness of law enforcement is intended to be a solution to the problem of conflicting laws between the two rules of labor law, but the integrity of law enforcement itself is still being questioned by workers, whether law enforcers are able to anticipate conflicts between aspects of autonomous rules and heteronomous rules or actually allow legal conflicts between employers to occur and workers.*

**Keywords:** *autonomous legal rules and heteronomous rules, employment relations between employers and workers, labor law.*

### **ABSTRAK**

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, idealnya dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, cakap hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun pada kenyataannya hubungan kerja sebagai suatu hubungan hukum termasuk dalam aturan otonom: Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, dalam pembuatannya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kaidah Heteronom). Pertentangan hubungan pekerjaan dengan kaidah heteronom mencerminkan ketidakberdayaan pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan R.I., sebagai pengawas dua kaidah hukum ketenagakerjaan tersebut. Teori efektivitas penegakkan hukum ditujukan untuk menjadi solusi atas persoalan pertentangan hukum dua kaidah hukum ketenagakerjaan, namun integritas penegak hukum itu sendiri pun masih dipertanyakan oleh pekerja, apakah penegak hukum mampu mengantisipasi pertentangan antara aspek kaidah otonom dan kaidah heteronom atau justru membiarkan terjadi pertentangan hukum antara pengusaha dan pekerja.

**Kata kunci:** *kaidah hukum otonom dan kaidah heteronom, hubungan kerja pengusaha dan pekerja, hukum ketenagakerjaan.*

## A. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, idealnya dibuat atas dasar, sepakat kedua belah pihak, cakap hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Dumais 2022). Tetapi kenyataannya, hubungan pekerjaan sebagai hubungan hukum yang termasuk dalam kaidah otonom : perjanjian kerja , peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dalam pembuatannya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (kaidah heteronom). Dalam hal adanya pertentangan hubungan kerja (kaidah otonom) dengan kaidah heteronom maka perlu penegakkan hukum namun penegak hukum belum efektif memberikan keadilan, padahal keadilan itulah yang diinginkan bagi pekerja/buruh atas ketidakberdayaan dalam posisi tawar dengan pengusaha terhadap perundingan perjanjian (Darma 2017; Singadimedja 2017). Teori efektivitas penegakkan hukum ditujukan untuk menjadi solusi atas persoalan pertentangan hukum ketenagakerjaan, namun integritas penegak hukum itu sendiri pun masih dipertanyakan oleh pekerja, apakah penegak hukum mampu mengantisipasi pertentangan antara aspek kaidah otonom dengan kaidah heteronom atau justru membiarkan terjadi pertentangan hukum itu sendiri (Siregar 2018).

Pembahasan perjanjian kerja dari segi hukum menjadi penting, bila di atas unsur syarat sahnya perjanjian kerja berdasarkan ketentuan dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ternyata mengadopsi, dengan sebagai bagian dari perjanjian umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara (Husni 2020). Hal ini merupakan konsekuensi dari ruang lingkup hukum tenaga kerja yang mencakup aspek keperdataan dan hukum publik (Farida 2020). Sebagaimana tujuan sebuah perjanjian yang dibuat untuk suatu sebab yang halal, begitu pula perjanjian tidak boleh dibuat bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pertentangan dalam perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum (Amalia 2018; Sari and Nugroho 2019).

Namun disisi yang berbeda, ada *dualisme* pendapat berkaitan dengan syarat yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang berkaitan dengan syarat keempat, yaitu adanya *causa* yang halal, tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan yang baik. Sebuah pendapat menyatakan: "... kontrak perjanjian adalah sah karena dibuat secara bebas oleh para pihak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara..." (Salim, H.S. and Nurbani 2014) Untuk itu, dalam tulisan ini pendapat di atas bisa dicatat bahwa perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama maupun perjanjian umum lainnya adalah sah pemberlakuan dan pelaksanaannya, meskipun klausul/isi pasal-pasal nya bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan, dianggap secara subjektif yang penting para pihak telah cakap hukum, sepakat, lalu ada tanda tangan, tanpa tekanan dan paksaan.

Sekalipun demikian harus diakui, bahwa pendapat tersebut didasarkan pemahaman syarat subjektif tanpa ada syarat objektif yang harus diperhatikan dalam

perjanjian itu. Maka ditarik kesimpulannya dalam hukum perjanjian perdata itu sendiri bisa dikatakan perjanjian ada yang sah namun ada perjanjian menjadi perjanjian bersyarat.

Bilamana mencermati hukum perjanjian tentu ada kata-kata: “Syarat sahnya perjanjian” dan “Perjanjian bersyarat”. Dimana letak perbedaannya adalah jika “Syarat sahnya perjanjian”, sebagai contoh syarat sahnya Perjanjian Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara materiil syaratnya sebagai berikut: (a) Kesepakatan kedua belah pihak; (b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2003*).

Disamping itu, perlu diperhatikan dasar hukum huruf a dan b diatas adalah merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar hukum huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi di mana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian, apabila perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat objektif, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan [...].(Khakim 2014)

Sedangkan yang dimaksud dengan “Perjanjian bersyarat” terdapat dalam ketentuan Pasal 1253 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata):

“Suatu perikatan adalah bersyarat manakala ia digantungkan pada suatu peristiwa yang masih akan datang dan yang masih belum tentu akan terjadi, baik secara menanggungkan perikatan hingga terjadinya peristiwa semacam itu, maupun secara membatalkan perikatan menurut terjadi atau tidak terjadinya peristiwa tersebut.” (*KUHPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) Dan KUHPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata) 2015*)

Pengertian kata “syarat” diterapkan dalam kaitannya dengan syarat menanggungkan (*opschortende voorwaarde*) dan syarat membatalkan (*ontbindende voorwaarde*) dan menunjuk selalu pada tujuan untuk timbulnya atau berlangsungnya suatu peristiwa hukum yang bergantung pada peristiwa yang belum tentu terjadi atau tak terduga (Soerojo 2003).

Jika dilihat dari uraian diatas, wujud pertentangan-pertentangan dan ketidakefektivan penegakkan hukum dapat dilihat dalam penelitian ini tentang analisis yuridis pertentangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) *Addendum* periode tahun 2011-2013 yang telah ditandatangani antara PT. Pelabuhan Indonesia II (Pelindo II) dengan Serikat Pekerja Pelabuhan Indonesia II (SPPI II), dimana ada 3 letak pertentangan antara kaidah otonom (Perjanjian Kerja Bersama/PKB) dengan Kaidah Heteronom (Undang-Undang) dimulai dari, pembuatan PKB, pertentangan pemberlakuan PKB, sampai dengan

pertentangan pelaksanaan PKB. Ketiga pertentangan yang timbul terhadap PKB tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

*Pertama*, pertentangan pembuatan Pasal 11 (PKB) *Addendum* periode tahun 2011-2013 yang telah ditandatangani antara PT. Pelabuhan Indonesia II (Pelindo II) dengan Serikat Pekerja Pelabuhan Indonesia II (SPPI II), bertentangan dengan Undang-undang No. 40 Tahun 2017 tentang Perseroan Terbatas. Dimana Pasal 11 *Addendum* PKB yang mengatur mengenai perubahan perhitungan besaran uang penghargaan masa bakti (PMB) yang dituntut oleh Pensiunan pekerja Tahun 2012. Secara tekstual dan substansi ketentuan Pasal 11 *Addendum* Perjanjian Kerja Bersama, berbunyi:

Sebelum *Addendum*: Pasal 37 Ayat (11) : Masa Bakti Pekerja (dalam bulan) x 40 x (Gaji Merit + Tunjangan Perumahan) Masa Kerja Maksimal (360 bulan)

*Addendum* PKB: Masa Bakti Pekerja (dalam bulan) x 60 x (Gaji Merit + Tunjangan Perumahan) Masa Kerja Maksimal (360 bulan) (berlaku mulai terhitung 1 Januari 2012 setelah mendapat persetujuan Dewan Komisaris dan Pemegang Saham PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero))

Pertentangannya, dengan tidak melaksanakan pemenuhan hak pensiun para pekerja tahun 2012, dengan dalil setelah mendapat persetujuan dari Dewan Komisaris dan Pemegang Saham adalah bertentangan hukum. Dalam PKB yang bertanda tangan adalah lazimnya direktur karena sudah diberikan kewenangan untuk bertindak atas nama perusahaan sebagai perwakilan yang juga diberikan kuasa oleh Undang-undang No. 40 Tahun 2017 tentang Perseroan Terbatas, dan hal itu tidak perlu diperjanjikan kembali atau diganggu gugat oleh organ perusahaan lain seperti Dewan Komisaris dan Pemegang Saham, begitupun juga ketua serikat pekerja mewakili pihak pekerja adalah perwakilan berdasarkan undang-undang.

Kewenangan untuk mewakili PT selanjutnya ditegaskan lagi dalam Ps. 98 UU PT yang menetapkan: (1) Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan (Satrio 2018). (2) Dalam hal anggota Direksi terdiri lebih dari 1 (satu) orang, yang berwenang mewakili Perseroan adalah setiap anggota Direksi, kecuali ditentukan lain. "...Kewenangan Direksi untuk mewakili Perseroan dan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tidak terbatas dan tidak bersyarat..."(Satrio 2018)

*Kedua*, pertentangan dengan pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan ketentuan hukum Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Dalam PKB awal adalah tanggal 28 Juli 2013, dalam satu payung hukum adalah periode pensiunan pekerja tahun 2011, periode tahun 2012 dan periode tahun 2013. Adanya Klausul berlaku mulai terhitung 1 Januari 2012 berdasarkan ketentuan Pasal 1253 KUHPerdata adalah perikatan bersyarat karena digantungkan pada suatu peristiwa yang akan datang.

*Ketiga*, pertentangan dengan pelaksanaan PKB dengan ketentuan hukum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban agar kaidah otonom tidak bertentangan dengan kaidah heteronom, tertuang tegas dan tersebar di beberapa

Pasal di dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.” Suryandono (2008), menyampaikan mengenai larangan mempertentangkan kaidah otonom dengan kaidah heteronom dapat dilihat dalam ketentuan hukum sebagai berikut:

### **UU Ketenagakerjaan**

Pasal 54 Ayat (2):

Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 111 Ayat (2):

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 124 Ayat (2):

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 124 Ayat (3):

Dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan (Suryandono 2008).

Sebagaimana dikemukakan di depan, membaca ketentuan umum Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Ketenagakerjaan Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam pasal lain termaktub bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2003*). Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha (Suratman 2019).

Bahwa kaidah otonom itu adalah Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (Razak and Rajab 2021). Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Peraturan Perusahaan ini dapat juga dikatakan sebagai dasar hukum dalam terjadinya hubungan pekerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (Asyhadie and Kusuma 2019).

Hubungan kerja, sebuah peristiwa hukum baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam pembahasan disini adalah meneliti tenaga kerja sesudah masa kerja atau pekerja pensiunan, dalam hal PKB tentang pemenuhan hak pesangon pensiun.

Pensiunan pekerja disini adalah masih status sebagai tenaga kerja berdasarkan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan(Shalihah 2017).

Berdasarkan penjelasan umum, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2003*). Perlu dipahami bahwa, hukum ketenagakerjaan bukan hanya meliputi hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja semata, tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah (Husni 2020; Terok 2015).

Ironisnya para penegak hukum mengabaikan hal demikian, dikarenakan ketidakefektifan dalam penegakkan hukum atau kurang pengetahuan sehingga yang menjadi korban adalah pihak yang lemah dalam hal ini buruh/pekerja. Padahal aturan-aturan ketenagakerjaan melarang membuat perjanjian otonom bertentangan dengan aturan heteronom dan tertuang dalam aturan undang-undang ketenagakerjaan, dengan kata lain, sistem hukum diandaikan untuk menjamin distribusi yang benar atau tepat atau yang paling nyaman diantara orang-orang dan kelompok.

Dalam penelitian ini akan memberikan gambaran bagi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/perusahaan dalam membuat sebuah PKB agar tidak menjadi persoalan hukum sejak dalam proses pembuatan dan pelaksanaannya yang bertentangan dengan kaidah heteronom Dalam penelitian ini akan membahas fenomena hukum ketenagakerjaan unik dalam PKB *Addendum* periode tahun 2011-2013 yang telah ditandatangani antara PT. Pelabuhan Indonesia II (Pelindo II) dengan Serikat Pekerja Pelabuhan Indonesia II (SPPI II) tersebut telah dipelajari oleh Kementerian Ketenagakerjaan R.I., dan menjadi persoalan hukum sampai pada putusan tingkat Peninjauan Kembali oleh Mahkamah Agung R.I.

Pertentangan antara aspek kaidah hukum otonom dengan kaidah heteronom dalam penelitian ini akan memberikan gambaran bagi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/perusahaan dalam membuat sebuah PKB agar tidak menjadi persoalan hukum sejak dalam proses pembuatan dan pelaksanaannya yang bertentangan dengan kaidah heteronom (Undang-Undang No. 40 Tahun 2017 tentang Perseroan Terbatas dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata serta Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dalam penelitian ini akan membahas fenomena hukum ketenagakerjaan unik dalam PKB *Addendum* periode tahun 2011-2013 yang telah ditandatangani antara PT. Pelabuhan Indonesia II (Pelindo II) dengan Serikat Pekerja Pelabuhan Indonesia II (SPPI II) tersebut telah dipelajari oleh Kementerian Ketenagakerjaan R.I., dan menjadi persoalan hukum sampai pada putusan tingkat Peninjauan Kembali oleh Mahkamah Agung R.I., **Nomor 158 PK/Pdt.Sus-PHI/2017**.

Bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja semata, tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, idealnya hubungan hukum dalam perjanjian

kerja antara pekerja dan pengusaha adalah sebagai sistem hukum menjamin distribusi yang benar atau tepat (Arliman 2017). Namun kenyataannya, ketidakberdayaan pekerja dalam perundingan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menyebabkan pertentangan kaidah otonom dengan kaidah heteronom mencerminkan ketidakefektifan pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan R.I., sebagai pengawas dua kaidah hukum ketenagakerjaan tersebut. Teori efektivitas penegakkan hukum ditujukan untuk menjadi solusi atas persoalan pertentangan hukum dua kaidah hukum ketenagakerjaan, agar mencegah preseden buruk yang berimplikasi kepada pekerja/buruh dikemudian hari, namun integritas penegak hukum itu sendiri pun masih dipertanyakan oleh pekerja, apakah penegak hukum mampu mengantisipasi pertentangan antara aspek kaidah otonom dan kaidah heteronom atau justru membiarkan terjadi pertentangan hukum antara pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: bagaimana menganalisis secara yuridis pertentangan aspek hukum kaidah otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan kaidah hukum heteronom (Peraturan perundang-undangan yang berlaku). Bagaimana seharusnya klausul bersyarat dan keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama serta implikasi pertentangan kaidah otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan kaidah heteronom (peraturan perundang-undang yang berlaku) bilamana ada pertentangan antara dua kaidah tersebut.

Dalam penelitian ini, manfaat dibagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis: Manfaat teoritis, berlatar dari tujuan penelitian untuk memahami lebih dalam teori efektivitas penegakkan hukum menurut Lawrence M. Friedman. Dengan memahami teori efektivitas penegakkan hukum maka manfaat teoritis muncul karena peneliti menganalisa terhadap putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung R.I. Nomor: 158 PK/Pdt.Sus-PHI/2017. Manfaat praktis, dimana manfaat ini bisa berguna untuk memecahkan masalah hukum secara pratikal atau sebagai alternatif solusi suatu permasalahan hukum terhadap pertentangan kaidah otonom dengan kaidah heteronom dalam hubungan kerja bidang hukum ketenagakerjaan. Penelitian yang dilakukan dengan menganalisis substansi Peraturan Perundang-undangan atas pokok permasalahan. Dan penelitian normatif, mengambil bahan pustaka merupakan data dasar (Soekanto and Mamudji 2011). Dalam penelitian ini, hasil penelitian dibagi menjadi 2 yaitu secara teoritis dan secara praktis: Teoritis, berlatar dari tujuan penelitian untuk memahami lebih dalam teori efektivitas penegakkan hukum menurut Lawrence M. Friedman. Dengan memahami teori efektivitas penegakkan hukum maka manfaat teoritis muncul karena peneliti hendak mencoba menganalisis secara yuridis terhadap putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung R.I. Nomor: 158 PK/Pdt.Sus-PHI/2017. Praktis, akan berguna untuk memecahkan masalah hukum bilamana ada perundingan antara pengusaha dan pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) demikian juga secara pratikal, atau sebagai alternatif solusi suatu permasalahan hukum terhadap pertentangan kaidah otonom dengan kaidah heteronom dalam hubungan kerja bidang hukum ketenagakerjaan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif, dengan menganalisis substansi Peraturan Perundang-undangan atas pokok permasalahan. Data primer yang digunakan diambil dari bahan-bahan kepustakaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Metode penelitian normatif ini meletakkan hukum sebagai sistem norma. Selain itu mencantumkan asas-asas, norma, kaidah, doktrin pemikiran ahli hukum. Dalam penelitian ini, hasil penelitian dibagi menjadi 2 yaitu secara teoritis dan secara praktis: Teoritis, berlatar dari tujuan penelitian untuk memahami lebih dalam teori efektivitas penegakkan hukum menurut Lawrence M. Friedman. Dengan memahami teori efektivitas penegakkan hukum maka manfaat teoritis muncul karena peneliti hendak mencoba menganalisis secara yuridis terhadap putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung R.I. Nomor: 158 PK/Pdt.Sus-PHI/2017. Praktis, akan berguna untuk memecahkan masalah hukum bilamana ada perundingan antara pengusaha dan pekerja dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) demikian juga secara pratikal, atau sebagai alternatif solusi suatu permasalahan hukum terhadap pertentangan kaidah otonom dengan kaidah heteronom dalam hubungan kerja bidang hukum ketenagakerjaan.

## **C. HASIL PEMBAHASAN**

Sebuah hubungan hukum antara Pengusaha/Perusahaan dan Pekerja/Buruh saling mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja terbentuk hubungan kerja diantara keduanya. Dari hubungan kerja terkadang muncul pertentangan baik antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berujung pada perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2003*).

Maka sangat penting memahami hukum ketenagakerjaan dan memahami batasan-batasan ruang lingkup dan pengaturan terkait hubungan kerja agar tidak terjadi pertentangan-pertentangan baik itu pertentangan dalam aspek hukum kaidah otonom, pertentangan dengan kaidah heteronom (peraturan perundang-undangan yang berlaku). Diharapkan penelitian ini mampu menjadi acuan para pihak yakni pekerja dengan pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama mengedepankan itikad baik dan para penegak hukum mengacu kepada keadilan dan kepastian hukum dalam memutus setiap perselisihan hak terdapat isi/klausul dalam perjanjian bertentangan dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Peraturan dalam bidang ketenagakerjaan dapat dipakai sebagai rambu maupun aturan normatif bagi pelaksanaan kerja. Secara sistematis dan pengelompokan peraturan perundang-undangan dimaksud terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu mengatur masa sebelum bekerja (*pre-employment*) masa selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*postemployment*) (*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2003*). beberapa peraturan perundang-undangan telah ditetapkan, antara lain:

Masa sebelum bekerja (Pre-Employment): (a) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (b) Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, (c) Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan. (d) Peraturan Menteri Muda Perburuhan Nomor 11 Tahun 1959 tentang Antar Kerja antar Daerah (AKAD) (Uwiyono 2018).

Masa selama bekerja (*During Employment*): (a) Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, (b) Undang-undang No, 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (c) Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang serikat Pekerja/serikat Buruh. (d) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (e) Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem jaminan Sosial Nasional. (f) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara jaminan Sosial. (g) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah.

Masa setelah bekerja (Post-Employment) : (a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; (b) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; (c) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; (d) Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan penyelenggara jaminan Sosial;

Aloysius Uwiyono, mengatakan terdapat 2 (dua) kaidah hukum ketenagakerjaan/perburuhan yakni: Kaidah Otonom dan Kaidah Heteronom. **Kaidah Otonom** adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, yaitu: Buruh/Pekerja dengan Pihak Pengusaha. Bentuk kaidah otonom di sini meliputi Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau Kebiasaan yang telah menjadi Hukum (*Customary Law*)(Uwiyono 2018).

**Kaidah Heteronom** adalah ketentuan-ketentuan hukum di bidang perburuhan yang dibuat oleh Pihak Ketiga yang berada di luar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pihak Ketiga yang paling dominan disini adalah Pemerintah/Negara. Oleh karena itu, bentuk kaidah heteronom adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh Pemerintah/Negara yang sah. Misalnya Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Peraturan Gubernur atau Peraturan Daerah, Traktat Bilateral ataupun Multilateral berupa MOU atau ILO Core Convention, Convensi PBB(Uwiyono 2018).

Masih menurut Aloysius Uwiyono: Perjanjian Kerja terdapat dalam Pasal 1601 a, Bab 7a, Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: "...persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah .."; Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“...perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Disini menunjukkan bahwa isi perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban buruh/pekerja ataupun pengusaha yang tercermin dalam syarat-syarat kerja. Dan harus dijadikan pedoman bertingkah laku buruh/pekerja dalam kehidupan sehari-hari disetiap unit kerja. [...]. a. Peraturan Perusahaan, Pasal 1601 (j) BW menentukan “Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha, dimana peraturan yang ditetapkan oleh pengusaha, dimana peraturan tersebut hanya mengikat buruh jika buruh yang bersangkutan menyetujuinya secara tertulis”. Pasal 1 angka 20 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “...peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.”

Sedangkan yang bagian b. adalah: Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama). Pasal 1601 n (2), Bab 7a, Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata “... suatu perjanjian yang dibuat oleh seorang majikan atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dengan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.” Pasal 1 angka 21, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “... perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Selanjutnya, (c) kebiasaan (*Customary Law*) dan terakhir, Kebiasaan dapat di definisikan sebagai kebiasaan atau perilaku yang terus menerus dilakukan dan berulang-ulang yang lama-lama menjadi hukum dimana para pihak terikat untuk melaksanakannya (Uwiyono 2018).

Bahwa dengan terjadi pertentangan antara aspek kaidah hukum Otonom terhadap kaidah hukum Heteronom dalam penelitian ini, diharapkan memberikan gambaran bagi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan Pengusaha/Perusahaan maupun kepada Kementerian Ketenagakerjaan R.I., sebagai pengawas bidang ketenagakerjaan. Satu sisi Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus diberikan bekal pengetahuan hukum dalam memahami dan bertanda tangan di dalam kontrak perjanjian baik itu Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sisi lain Pengusaha/Perusahaan sebaiknya, dalam membuat/mengusulkan kaidah hukum Otonom harus tunduk kepada kaidah hukum Heteronom.

Fenomena yang unik bagi peneliti adalah dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) *Addendum* Periode tahun 2011 sampai dengan tahun 2013, yang telah ditandatangani antara PT. Pelabuhan Indonesia II (Pelindo II) dengan Serikat Pekerja Pelabuhan Indonesia II (SPPI II) dan PKB tersebut berujung dengan Gugatan Perselisihan Hak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor 240/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Jkt.Pst., *Juncto* Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 727

K/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt. Pst., terakhir Putusan Peninjauan Kembali Nomor 158 PK/Pdt.Sus-PHI/2017.

Menjadi letak pertentangan antara kaidah otonom dan kaidah heteronom adalah penafsiran klausul Pasal 37 ayat (11) PKB *Addendum* periode 2011-2013, dimana satu payung hukum otonom (Perjanjian Kerja Bersama) terdapat disparitas pelaksanaan pemberlakuan bunyi klausul perjanjian bertentangan dengan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, bertentangan dengan kewenangan organ perusahaan pemegang saham dan komisaris perusahaan yang melarang intervensi tugas dan fungsi pokok direktur utama sebagaimana tertuang dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Seharusnya klausul bersyarat dan keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bukan semata-mata mengakomodasi kepentingan perusahaan/pengusaha namun memperhatikan rumusan dalam membuat perjanjian tidak bertentangan dengan hukum baik itu secara horizontal maupun vertikal. Induk hukum dari perjanjian di Indonesia adalah berpedoman kepada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) secara vertikal PKB adalah hukum ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tentu dalam pembuatan pasal perjanjian tunduk dan mengadopsi syarat-syarat sahnya perjanjian.

Pertanyaan sampai dengan saat ini, apakah dalam memasukan klausul PKB *Addendum* periode 2011-2013 antara PT. Pelindo II dengan Serikat Pekerja Pelindo II tersebut dibuat dengan sengaja atau tidak sengaja, klausul Pasal 37 ayat (11) PKB periode 2011-2013 bagian kata-kata mengenai : menunggu waktu tertentu dan menanggukhkan pelaksanaan dan pemberlakuan sebab ada intervensi kepentingan kewenangan yang dilarang berdasarkan undang-undang.

Dalam tatanan organisasi mikro, contohnya: dalam rumah tangga, seorang suami dalam pemberlakuan kehidupan rumah tangga dapatkah orang tua dari istri menerapkan suatu perikatan pernikahan memasukkan klausul syarat tertulis kepada suami dalam pernikahan. Tentu hal demikian melanggar dan bertentangan dengan aturan hukum, namun peran orang tua dapat melarang pernikahan itu sebelum akad pernikahan dan itu sah secara norma hukum dan itu masuk “ranah relatif yang *absolute*” . Lalu pada saat pra pernikahan maupun pada saat akan menuju proses pernikahan tentunya peran pihak ketiga yakni pemerintah/tokoh agama, terlibat untuk jadi saksi dan pengurusan dokumen bukti hukum. Kebijakan rumah tangga seorang suami sebagai kepala rumah tangga adalah “ranah *absolute*”.

Logika berpikir sederhana diatas, menurut penulis hampir sama dengan kejadian seorang direktur ataupun direksi adalah lahir dari kesepakatan bersama yang disebut Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) antara pemegang saham dan dewan komisaris (sesuai undang-undang perseroan terbatas) hubungan hukum yang benar “ranah relatif

yang *absolute*”. Lalu, hubungan hukum dalam perjanjian kerja bersama (PKB) adalah antara perusahaan dan pekerja adalah hubungan hukum yang benar adalah antara direktur/direksi dengan serikat pekerja (sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan) “ranah *absolute*”.

Artinya direktur/direksi mempunyai hak mutlak menjalankan tanggung jawab kewenangannya begitu juga setelah menandatangani perjanjian kerja bersama sebelum berunding dan menandatangani perjanjian kerja bersama, direktur/direksi, mempunyai sikap yang “relatif yang *absolute*” yakni, dapat/wajib berunding dengan Para Pemegang Saham dan Dewan Komisaris, bukan sebaliknya sengaja/tidak sengaja setelah bertanda tangan memasukkan klausul dalam perjanjian kerja bersama menunggu persetujuan Dewan Komisaris dan Pemegang Saham. Dalam perjanjian kerja bersama, karena sudah “ranah *absolute* “ antara direktur/direksi dan ketua serikat pekerja.

Sekalipun demikian harus diakui, bahwa pendapat tersebut didasarkan pemahaman hukum syarat subjektif tanpa ada syarat objektif yang harus diperhatikan dalam perjanjian itu. Maka ditarik kesimpulannya dalam hukum perjanjian perdata itu sendiri bisa dikatakan perjanjian ada yang sah namun ada perjanjian menjadi perjanjian bersyarat.

Selain itu, dalam konteks pembahasan naskah ini penulis mengingatkan lagi, umumnya kaidah otonom lebih khususnya yaitu apa itu Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Penjelasan PKB dapat dilihat di Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut: “Perjanjian Kerja Bersama adalah sebuah perjanjian yang dihasilkan dari perundingan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang wajib dicatatkan di Disnaker setempat.”.

Sebagaimana sebuah perjanjian, PKB dibuat melalui suatu proses perundingan atau musyawarah yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan antara para pihak yang terlibat di dalamnya. Untuk itu, suatu PKB harus didasari atas itikad baik dan kemauan bebas kedua belah pihak (Farida 2020). Para pihak dalam penandatanganan PKB adalah pengusaha/perusahaan dan pihak pekerja diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh hal itu berdasarkan hukum sesuai Pasal 14 sampai Pasal 32 Permenaker No. 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran PKB. Sedangkan masa berlaku PKB adalah paling lama 2 tahun.

Oleh karena uang penghargaan masa bakti pensiun pekerja tahun 2012 belum diberikan pemenuhannya sedangkan uang penghargaan masa bakti pensiun pekerja tahun 2013 sudah dibayarkan secara penuh meskipun di dalam suatu PKB yang sama berdasarkan hukum baik itu Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I., maka “Jika ada isi PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan yang bertentangan tersebut dinyatakan batal demi

hukum dan berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan,”(*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2003*)

Pertanyaan lanjutan timbul, apa implikasi pertentangan kaidah otonom (Perjanjian Kerja Bersama) dengan kaidah heteronom (peraturan perundang-undang yang berlaku) bilamana ada pertentangan antara dua kaidah tersebut. Implikasi secara umum, ke depan di khawatirkan akan ada preseden buruk bagi perusahaan/pengusaha yang lain dalam menerapkan hukum ketenagakerjaan baik dalam proses pembuatan, pemberlakuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Implikasi secara khusus, akibat ketidakberdayaan otoritas dalam perundingan maka yang menjadi korban adalah Pekerja/Buruh pada saat menuntut hak dan kewajiban.

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan paparan pada bagian-bagian sebelumnya, penulis menarik kesimpulan bahwa: *Pertama*, perjanjian kerja yang dilakukan antara PT. Pelabuhan Indonesia II dengan serikat Pekerja PT. Pelabuhan Indonesia II, dalam pengaturan pelaksanaannya telah menabrak ketentuan perundang-undangan yang berlaku, Pasal 1 ayat (5) Jo. Pasal 92 ayat (1) dan (2) Undnag-undang Nomor 40 Tahun 2007, ketentuan Pasal 1 ayat (21) Jo. Pasal 116 ayat (1) Undnag-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: Perjnajian Kerja Bersama (PKB) adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Meskipun secara teoritis dan yuridis dimungkinkan perikatan dibuat dengan bersyarat atau pemberlakuannya digantungkan pada suatu syarat tertentu, akan tetapi syarat-syarat tersebut harus merupakan syarat yang masuk akal dan tidak bertentangan baik oleh kesusilaan maupun oleh undang-undang, hal demikian dimaksudkan untuk mengindari seseorang untuk berbuat sesuatu yang tidak masuk akal dan bertentangan dengan kesusilaan serta undang-undang;

*Kedua*, bilamana di hubungkan dengan Pasal 1256 KUHPerdara dan Pendapat ahli Mariam Darus Badruzaman, dan Ahmad Miru, dengan memperhatikan asas keadilan dan dikaitkan dengan perjanjian bersyarat sebagaimana tercantum dalam ketentuan pasal 11 addendum PKB yang telah disepakati oleh PT. Pelabuhan Indonesia II dengan Serikat Pekerja, bahwa syarat yang dicantumkan dalam ketentuan pemberlakuannya kepada Dewan Komisaris adalah termasuk perjanjian bersyarat yang dilarang Oleh karenanya ketentuan Pasal 11 addendum Perjanjian Kerja Bersama tetap berlaku. Tetapi syarat pelaksanaan berlakunya ketentuan tersebut yang digantungkan pada persetujuan pada persetujuan Dewan Komisaris dan Pemegang saham harus dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum.

Ketentuan dan pandangan tentang 2 (dua) kaidah hukum ketenagakerjaan yakni: kaidah otonom dan kaidah heteronom, termasuk ke dalam istilah bagian tindakan hukum

(*legal act*) sebagai istilah payung untuk menaungi berbagai macam perilaku terkait yang diperbuat oleh seseorang yang memiliki otoritas yang bertindak dalam sistem hukum (Friedman 2021). Bila mencermati lebih jauh, perjanjian kerja (adanya perintah, pekerjaan, upah), perjanjian kerja bersama adalah sebuah tindakan hukum otonom, ternyata dalam pembuatan dan pelaksanaannya bertentangan dengan perundang-undangan. Pertentangan kaidah otonom terhadap kaidah heteronom adalah suatu tindakan hukum tidak “efektif” dalam pembuatan klausul perjanjian kerja, pasti memiliki implikasi atau dampak, seperti perusahaan akan mengabaikan atau melanggar ketentuan, bagi pekerja/buruh akan menjadi korban ketidakberdayaan otoritas pemegang kekuasaan. Dengan demikian diperlukan sistem efektivitas penegakkan hukum baik melalui diskresi atas kekosongan hukum maupun pertentangan-pertentangan hukum.

#### **E. SARAN**

Penulis menyarankan agar pemerintah dapat lebih menjalankan perannya sebagai regulator dan pengawasan dalam hubungan kerja/perburuhan demi kemanfaatan dan perlindungan bagi buruh sehingga kesejahteraan pekerja/buruh dapat terwujud sebagai hal demikian adalah mencerminkan keefektifan penegakkan hukum dan menyarankan Mahkamah Agung R.I., agar ke depan menjadi peradilan yang agung memandang *realisme* hukum demi kepastian hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia, I. Q. A. 2018. “Akibat Hukum Pembatalan Perjanjian Dalam Putusan Nomor 1572 K/PDT/2015 Berdasarkan Pasal 1320 Dan 1338 KUH Perdata.” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 1 (1): 61–72.
- Arliman, L. 2017. “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Jurnal Selat* 5 (1): 74–87.
- Asyhadie, Zaeni, and Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Pernermedia Group.
- Darma, S. A. 2017. “Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat.” *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29 (2): 221–34.
- Dumais, B. 2022. “TINDAK PIDANA MENEMPATKAN CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA JABATAN DAN JENIS PEKERJAAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.” *LEX CRIMEN* 11 (1).
- Farida, Ike. 2020. *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Friedman, Lawrence M. 2021. *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial (The Legal System: A Social Perspective)*. Bandung: Nusa Media.
- Husni, Lalu. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok: Raja Grafindo Persada.

- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- KUHPerdata (*Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*) Dan KUHAPerdata (*Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata*). 2015. Permata Buana.
- Razak, R. A., and S. Rajab. 2021. "Analisis Yuridis Kontrak Non Competition Clause Dalam Perspektif UU No. 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang." *Alauddin Law Development Journal* 3 (3): 606–25.
- Salim, H.S., and Erlies Septiana Nurbani. 2014. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sari, A. P., and A. Nugroho. 2019. "ANALISIS YURIDIS TENTANG WAKTU KERJA LEMBUR PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PT. BANK DANAMON INDONESIA, TBK DENGAN SERIKAT PEKERJANYA." *NOVUM: JURNAL HUKUM* 6 (1).
- Satrio, J. 2018. *Perwakilan Dan Kuasa*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Shalihah, F. 2017. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham." *UIR Law Review* 1 (2): 149–60.
- Singadimedja, M. H. O. N. 2017. "Kedudukan Perjanjian Bersama (Pb) Terhadap Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dalam Hubungan Industrial." *Jurnal Akta Yudisia* 2 (1).
- Siregar, N. F. 2018. "Efektivitas Hukum." *Al-Razi* 18 (2): 1–16.
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Soerojo, Herlien. 2003. *Kepastian Hukum Hak Atas Tanah Di Indonesia*. Surabaya: Arkola.
- Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Suryandono, Widodo. 2008. "Dilarang Mempertentangkan Kaidah Otonom Dengan Heteronom." 2008. <https://www.hukumonline.com/berita/a/dilarang-mempertentangkan-kaidah-otonom-dengan-heteronom-hol19482/>.
- Terok, L. I. 2015. "Kajian Hukum Atas Hak Pekerja Kontrak Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Kontrak." *Lex et Societatis* 3 (7).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 2003.
- Uwiyono, Aloysius et al. 2018. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: Raja Grafindo Persada.

