

## Implementasi Undang Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dengan Karyawan Di PT. Sentosa Hastareksa

Alvina Yusi Rahman<sup>1</sup>, Fahra Khoerunisa<sup>2</sup>, M Abby Akbar<sup>3</sup>, Resti Nur Alvianti<sup>4</sup>,  
Sri Maesin Mu'awaroh<sup>5</sup>, Resya Dwi Marselina<sup>6</sup>

<sup>1-6</sup>Universitas Teknologi Digital

Email: [alvina10121796@digitechuniversity.ac.id](mailto:alvina10121796@digitechuniversity.ac.id), [sri11211371@digitechuniversity.ac.id](mailto:sri11211371@digitechuniversity.ac.id)

Jl. Buah Batu No.26, Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia

Korespondensi Penulis: [alvina10121796@digitechuniversity.ac.id](mailto:alvina10121796@digitechuniversity.ac.id)

**Abstract.** A work agreement is an agreement or agreement made between a trade union that has been registered with the Department of Manpower and an entrepreneur who is a legal entity, which solely contains work conditions that must be taken into account in the work agreement. The formulation of the problem is how the implementation of employment agreements in joint stock companies is taken into account by labor laws and regulations, and whether the employment agreements made with employees of the joint stock company PT. Sentosa Hatareksa fulfill the elements of employment work agreements. Work agreement according to Law Number 13 of 2003 concerning Employment. Research methods include: library research and field research. From the survey results, it was concluded that there are still several companies that continue to provide arguments supporting employment agreements between companies and workers that violate Employment Law no. 13 of 2003, namely if a company does not pay its employees' leave, does not retire or fails, the employee is entitled to compensation according to law.

**Keywords:** Employment, Employment Agreement, Employment Law

**Abstrak.** Perjanjian kerja adalah perjanjian atau kesepakatan yang di lakukan oleh serikat pekerja yang sudah tercatat pada departemen buruh pekerja dengan pemberi kerja yang berbadan hukum, yang semata-mata mencangkup ketentuan-ketentuan kerja yang wajib di perhatikan dalam perjanjian kerja. rumusan masalahnya adalah bagaimana pelaksanaan perjanjian ketenaga kerjaan pada perusahaan saham gabungan diperhatikan oleh aturan UU ketenagakerjaan, serta apa kesepakatan kerja yang dirancang bersama karyawan perusahaan saham gabungan PT. Sentosa Hatareksa mencapai aspek-aspek kesepakatan kerja ketenagakerjaan. Perjanjian kerja berdasarkan UU No. 13 Th. 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Metode penelitian meliputi: penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dari hasil survei tersebut disimpulkan bahwa terdapat para pemberi kerja yang tetap memberikan ungkapan-ungkapan yang mendukung kesepakatan ketenaga dari pemberi kerja dan pekerja yang melanggar UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yaitu jika ada perusahaan tidak membayar cuti karyawannya, tidak pensiun atau gagal, karyawan berhak mendapat kompensasi menurut undang-undang

**Kata kunci:** Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan

### PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan memiliki berbagai dimensi, serta keterkaitannya pun tidak hanya khusus pekerja sebelum, saat serta setelah waktu kerja, melainkan ada dengan keperluan pemberi kerja, pemerintah, serta rakyat. (Ujang Charda S., 2015) PT. Sentosa Hastareksa (SHR) adalah entitas komersial yang didirikan untuk mencari keuntungan, dengan masing-masing perusahaan memiliki kekuatan hukum dan didirikan atas dasar perjanjian Kerjasama adalah bagian penting dalam melakukan bisnis di lingkungan perusahaan modern, dan menciptakannya memiliki implikasi hukum. Untuk itu, isi perjanjian harus dipertimbangkan dengan matang.

## **TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

### **Ketenagakerjaan**

Tenaga kerja berasal dari kata buruh, menurut Suparyanto dan Rosad (2015, 2020). Pasal 1 Ayat 2 UU No. 13 Th. 2003 mengenai Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja yang dimaksud ialah rakyat yang bisa bekerja dalam rangka mengeluarkan barang dan atau jasa dalam rangka mencapai kebutuhannya diri dan orang lain.

#### **1. Hukum Ketenaga Kerjaan**

Ada berbagai pengertian hukum ketenagakerjaan, menurut pendapat (Harahap, 2020), dan salah satunya adalah Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan merupakan komponen peraturan perundang-undangan yang berlaku yang pada dasarnya mengatur interaksi yang terjadi antara pengusaha dan karyawan, serta antara pengusaha dan pekerja ketika mereka berkolaborasi satu sama lain.

#### **2. Tujuan Hukum Ketenaga Kerjaan**

Menurut pendapat (Harahap, 2020), mencapai dan menerapkan keadilan sosial di tempat kerja dan melindungi pekerja dari Perusahaan yang tidak terkendali adalah beberapa tujuan dari undang-undang ketenagakerjaan.

#### **3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut penjelasan yang berbeda dari (Harahap, 2020), hukum ketenagakerjaan mengontrol interaksi antara karyawan dan pengusaha, yang termasuk mengendalikan kepentingan individu tertentu. Oleh karena itu, undang-undang perburuhan bersifat perdata atau privat.

#### **4. Subjek Dan Objek Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut (Harahap, 2020), ketenagakerjaan, pengusaha, dan organisasi buruh adalah subjek hukum ketenagakerjaan. Undang-undang ketenagakerjaan bertujuan untuk mencegah pelanggaran peraturan perundang-undangan dengan menerapkan tindakan penghukuman, baik pidana maupun administratif, dan dengan memberikan kompensasi kepada banyak pihak yang telah menderita kerugian karena wanprestasi pihak lain dalam perjanjian

### **Perjanjian kerja**

#### **Pengertian Perjanjian Kerja**

Menurut (Harahap, 2020), ada dua jenis perjanjian dalam KUH Perdata: verbinteniss (pasal 1233) dan overeenkomst (pasal 1313). Istilah "perjanjian" tidak benar-benar didefinisikan dalam KUH Perdata.

### **1. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja**

Menurut uraian Harahap (2020), ada para ahli yang menjelaskan bahwasannya kesepakatan kerja, yang membentuk landasan ikatan kerja, harus mengampu empat elemen penting: pekerjaan, perintah orang lain, upah, dan batas waktu; Yang terakhir ini diperlukan karena hubungan kerja tidak berkelanjutan.

### **2. Syarat Syahnya Perjanjian Kerja**

Menurut penjelasan yang diberikan oleh (Harahap, 2020), perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan formal dan material agar menjadi sah. Perjanjian kerja dianggap batal menurut hukum apabila tidak memenuhi dua persyaratan akhir (syarat obyektif), yaitu objek perjanjian harus ada dan tidak dilarang, serta dua syarat pertama (syarat subyektif), yaitu adanya perjanjian dan kompetensi. melanjutkan hubungan kerja, dan aspek waktu tertentu.

### **3. Jenis-jenis Perjanjian Kerja**

Analisis berdasarkan (Harahap, 2020) Ada dua jenis perjanjian kerja:

1. Kesepakatan Kerja Berjangka Waktu (KKWT) dan Kesepakatan Kerja Tak Terbatas (KKWTT), yang dipisahkan berdasarkan masa berlakunya.
2. Kesepakatan kerja lain-lain yaitu kesepakatan borongan kerja, kesepakatan kerja bagi hasil, kesepakatan maritim, dan kesepakatan terjadinya transaksi jasa.

## **Hubungan Antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja**

### **1. Kewajiban Pekerja dan Perusahaan**

Sesuai dengan definisi yang diberikan oleh Harahap (2020), hubungan kerja didefinisikan sebagai hasil perjanjian kerja, yaitu peristiwa hukum yang menyebabkan hak dan kewajiban dari semua orang yang ikut serta, yaitu pemberi kerja dan pekerja/buruh.

### **2. Hak Pekerja**

Menurut pendapat yang diberikan oleh (Harahap, 2020), hak-hak normatif buruh/pekerja meliputi kebebasan untuk terlibat dalam organisasi dan menyuarakan pendapat, hak atas penghasilan yang layak huni, hak untuk dilepaskan, dan hak untuk dilindungi kesehatan dan keselamatannya.

Namun, sudut pandang lain yang dinyatakan oleh (Nurhotia, 2020) mengklarifikasi bahwa hak-hak pekerja mencakup perlakuan dan kesempatan yang sama, pelatihan kerja, penempatan kerja, perlindungan, upah, dan kesejahteraan, hubungan industrial

### **3. Perlindungan Tenaga Kerja**

Undang-undang perburuhan menempatkan premi pada perlindungan pekerja. Penjelasan dari (Harahap, 2020) menyebutkan bahwa hal ini diatur oleh sejumlah pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk mewujudkan

kesejahteraan (pasal 4 huruf c), memastikan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi (pasal 5), dan memastikan bahwa pengusaha memperlakukan karyawan secara setara tanpa diskriminasi (pasal 6).

## **Hubungan Industrial**

### **1. Pengertian Hubungan Industrial**

Dalam Uraian yang dikemukakan oleh (Harahap, 2020) dijelaskan bahwa HI ialah kembangan dari ikatan perburuhan yang berasal dari industrial relations

### **2. Unsur-Unsur Hubungan Industrial**

Adapun unsur-unsur hubungan industrial dapat disebutkan berdasarkan pengetahuan yang diberikan oleh Harahap (2020), yaitu :

- a. Terjadinya produksi komoditas dan/atau jasa;
- b. Terjadiya sistem HI
- c. Terdapat aktor-aktor yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

### **3. Ciri-Ciri Hubungan Industrial**

Berdasarkan penjelasan dari (Harahap, 2020) Hubungan industrial di Indonesia memiliki perbedaan dengan negara lain. karakteristik itu salah satunya yaitu menjadikan anak buah sebagai layaknya manusia bukan sebagai bahan produksi.

### **4. Tujuan Hubungan Industrial**

Uraian yang disampaikan oleh (Harahap, 2020) juga menjelaskan bahwa tujuan hubungan industrial sebenarnya dapat dibagi menjadi dua ruang lingkup yaitu mikro yaitu menciptakan ketenangan, ketenangan, ketertiban kerja dan ketenangan usaha, meningkatkan produksi, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan kesejahteraanya sesuai dengan martabat manusia guna terciptanya rakyat sejahtera sesuai Pancasila dan ikut dalam ketertiban dunia berlandaskan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial..

### **5. Subjek Hukum Hubungan Industrial**

Subjek hukum menurut uraian yang dikemukakan oleh (Harahap, 2020) adalah pendukung hak dan kewajiban. Dalam hubungan industrial, subjek hukum yang pertama adalah pengusaha.

## **Hubungan Undang-Undang Ketenaga kerjaan dengan Perjanjian Kerja**

Pendapat yang dikemukakan oleh Yuliana Yuli W. Sulastri (2018) menyatakan bahwa agar perjanjian kerja dianggap asli, maka harus memenuhi standar yang diuraikan dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Kesepakatan kerja diciptakan secara lisan atau tulisan, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 51, ayat (1) dan ayat (2), yang juga memuat pasal ini.

Perjanjian kerja, yang harus dibuat secara tertulis, diselesaikan sesuai dengan semua hukum dan aturan yang relevan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang dipilih oleh peneliti karena penerapannya dalam pemeriksaan objek alamiah di mana mereka berfungsi sebagai instrumen utama (Sugiyono, 2016). Inti dari penelitian ini ialah guna mengetahui jalannya perjanjian kerja PT. Sentosa Hatareksa sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

Wawancara mendalam digunakan untuk mengumpulkan data; Responden diizinkan untuk bereaksi lebih bebas terhadap pertanyaan dari panduan wawancara yang mencakup pertanyaan umum. Untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci, informan yang sama diwawancarai dua kali oleh para peneliti, yang melakukan wawancara putaran pertama secara progresif. Pendekatan analisis tematik digunakan untuk menilai secara kualitatif data yang dikumpulkan. Dengan menggunakan metode ini, data dikelompokkan menurut tema berulang. Setelah data dikelompokkan, dianalisis untuk mencari pola dan makna.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Ketenagakerjaan**

#### **1. Gambaran Umum PT. Sentosa Hastareksa**

##### **a. Biodata Perusahaan dan Karyawan**

Didirikan pada tahun 1994, Sentosa Hastareksa adalah perusahaan di bidang koas. Terletak di Jl. Raya Padalarang No 273, Desa Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, 40553.

Pekerja di PT. Sentosa Hastareksa mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan dan menerima tunjangan seperti BPJS Kesehatan, hak buruh dan cuti sesuai pedoman perusahaan, dan lainnya

##### **b. Kegiatan Kerja (jam Operasional)**

Kegiatan jam operasional Perusahaan PT SHR ini memiliki 8 jam kerja dalam sehari yaitu dari jam 07.00-15.00. Tetapi perusahaan ini dibuat 3 shift untuk bagian tertentu seperti bagian Bahan Baku, Kiln dan Boiler; yakni bagian 1 mulai pukul 07.00-15.00, shift 2 dari jam 15.00-23.00 dan shift 3 dari 23.00-07.00. Jadi di perusahaan SHR ini memiliki 24 jam kerja dengan mesin yang terus berjalan.



**Gambar 1.** Struktur Organisasi PT. Sentosa Hastareksa

### c. Visi Misi PT Sentosa Hastareksa

#### Visi

Menjadi perusahaan terbaik dalam industri kayu, menghasilkan produk kayu olahan yang memenuhi kriteria FSC dan terlibat dalam perdagangan umum baik domestik maupun internasional.

#### Misi

- 1) Memproduksi dan menawarkan produk-produk inovatif berkualitas tinggi untuk industri kayu.
- 2) Mengoperasikan perusahaan pengolahan kayu yang mengutamakan komitmen kerja, inovasi, dan kualitas produk (Pencil Slat, Handle Koas, Paint Suit, dll).
- 3) Menjalankan bisnis perdagangan umum secara profesional.

### Perjanjian Kerja

#### 1. Perjanjian Kerja di PT Sentosa Hastareksa

Di PT. Sentosa Hastareksa, perjanjian kerja adalah perjanjian kerja sipil tertulis yang disetujui oleh pemberi kerja dan/atau karyawan. Hal ini sama dengan UU No. 13 tahun 2003.

#### 2. Unsur-Unsur Kesepakatan Kerja di PT. Sentosa Hastareksa

Terdapat 6 pasal dalam kontrak kerja diantaranya adalah :

- a. Pasal ke 1 yaitu menjelaskan mengenai karyawan dengan jabatan contohnya sebagai operator dengan masa kerja tertentu.
- b. Menurut Pasal 2, seorang karyawan tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan apa pun, seperti BPJS Kesehatan, selama mereka dalam masa percobaan.
- c. Pasal 3 menyatakan bahwa pekerja bersedia untuk menerapkan, mematuhi, dan mematuhi kebijakan bisnis yang berlaku untuk PT. Sentosa HastaReksa. Pekerja juga bersedia mengundurkan diri jika memiliki keberatan dengan kebijakan yang berlaku, baik secara lisan maupun tertulis.

- d. Pasal 4, yaitu pemberhentian karyawan oleh perusahaan apabila tidak dapat bekerja meskipun telah diberi pengarahan oleh atasan, karyawan telah diperingatkan dan ditegur sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun tetap diabaikan, karyawan berhak mengundurkan diri apabila terdapat surat pengunduran diri selama minimal 30 hari pengajuan kepada perusahaan seperti personil dan karyawan yang mengundurkan diri wajib membayar ganti rugi sisanya waktu kontrak kerja.
- e. Pasal 5 menjelaskan bahwa jika karyawan telah habis masa kerjanya, perusahaan berhak menelepon selambat-lambatnya 1 minggu untuk menjelaskan status kontraknya.
- f. Pasal 6, yang secara eksplisit menyatakan bahwa tidak ada lagi hubungan kerja antara korporasi dan karyawan ketika masa kerja berakhir.

### **3. Syarat Syahnya Perjanjian Kerja di PT. Sentosa Hastareksa**

Tanggal kontrak awal karyawan tercantum dalam perjanjian dengan PT. Sentosa Hastareksa. Biodata karyawan, yang meliputi nama, tempat lahir, jenis kelamin, status, dan lembaga pendidikan terakhir, adalah item yang paling penting.

Dua pihak menandatangani surat kontrak kerja ini: karyawan yang bersangkutan dan kepala departemen HRD PT. SHR sebagai perusahaan.

### **4. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja di PT. Sentosa Hastareksa**

Formulir yang tertulis dalam perjanjian kontrak kerja PT. SHR menyatakan bahwa dalam hal seorang karyawan melanggar ketentuan kontrak, itu dapat digunakan sebagai bukti dan ditangani sebagaimana mestinya, karena merupakan pelanggaran perjanjian antara karyawan dan perusahaan. Agar keduanya memiliki kekuatan hukum berupa perjanjian kerja formal yang tidak dapat merugikan salah satu pihak.

### **5. Jenis-jenis perjanjian kerja di PT. Sentosa Hastareksa**

Ada dua jenis perjanjian dalam kontrak kerja PT Sentosa Hastareksa, yaitu:

#### **a. Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT)**

Perjanjian PKWT dibuat untuk karyawan kontrak atau penuh waktu yang hari kerjanya terbatas waktu. Selain itu, perusahaan telah menulis artikel yang termasuk dalam perjanjian ini.

#### **b. Perjanjian Masa Kerja Tidak Terbatas (PKWTT)**

Perjanjian PKWTT dirancang untuk pekerja atau anggota staf tetap yang akan dapat bekerja tanpa batas waktu sampai mereka mencapai usia pensiun atau meninggal dunia.

## Hubungan Antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja di PT. Sentosa Hastareksa

### 1. Kewajiban Pekerja Dengan PT. Sentosa Hastareksa

Kewajiban karyawan kepada PT. Sentosa Hastareksa adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan melalui langkah yang benar dan komitmen.
- b. Pekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan dan kewajibannya dengan cara yang tepat dan bertanggung jawab. Menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi
- c. Pekerja diharapkan untuk mematuhi semua kebijakan dan aturan perusahaan yang berlaku. Ini memerlukan kepatuhan untuk menetapkan jam kerja, melaporkan kehadiran secara akurat, dan menahan diri dari perilaku yang bertentangan dengan kebijakan perusahaan.

### 2. Hak Pekerja dari PT. Sentosa Hastareksa

Hak-hak pekerja dengan PT. Sentosa Hastareksa :

- 1) Dapatkangaji yang sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Mendapatkanperlindungan untuk keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) MendapatkanCuti dan Jamsostek sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Dapatkantunjangan hari raya.
- 5) Mendapatkanpelatihan kerja sesuai dengan bidangnya.

### 3. Kebijakan PT. Sentosa Hastareksa Terhadap Kayawan

Secara alami, perusahaan itu sendiri mengatur kebijakan karyawan. Misalnya, selama jam kerja, karyawan mungkin terlambat sekali setiap satu hingga lima menit. Namun, jika mereka terlambat dua kali dalam sebulan, premi mereka akan ditahan.

## Hubungan Undang-Undang KetenagaKejaan dalam perjanjian kerja di PT. Sentosa Hastareksa Sebagai Bentuk Hubungan Industrial

### PASAL 1

PASAL 1 kontrak kerja tercantum dalam *Pasal 59 ayat (1)* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### PASAL 2

Pasal 2 kontrak kerja mengatur hak dan kewajiban pekerja. Berdasarkan *Pasal 54 ayat (1)* UU No. 13 Th. 2003 mengenai Ketenagakerjaan, kesepakatan kerja harus berisi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang terlibat.



### **PASAL 3**

Pasal 3 kontrak kerja mengatur kewajiban pekerja untuk mematuhi aturan pemberi kerja. Menurut Pasal 102 UU No. 13 Th. 2003 mengenai Ketenagakerjaan, pengusaha harus memiliki aturan.

### **PASAL 4**

Pasal 4 kontrak kerja mengatur alasan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan *Pasal 151* UU No. 13 Th. 2003 mengenai Ketenagakerjaan, berakhirnya ikatan kerja dapat berasal dari pemberi kerja dan pekerja dengan sebab yang sesuai dalam UU.

### **PASAL 5**

Pasal 5 kontrak kerja mengatur pemberitahuan berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja. Berdasarkan *Pasal 16 ayat (1)* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha wajib memberitahukan dengan surat kepada pekerja paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum selesainya waktu berlaku perjanjian kerja.

### **PASAL 6**

Pasal 6 kontrak kerja mengatur konsekuensi berakhirnya masa berlaku perjanjian kerja. Berdasarkan *Pasal 16 ayat (2)* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila masa berlaku perjanjian kerja berakhir, maka ikatan kerja antara pemberi kerja dengan buruh selesai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sentosa Hatareksa, maka disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang mana merupakan latar terciptanya hubungan kerja sebagai salah satu bentuk hubungan industrial antara perusahaan dengan karyawan. Terutama pada PT. Sentosa Hatareksa, bahwasannya implementasi UU Ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja di PT.Sentosa Hatareksa bisa dikatakan sedikit lebih baik. Alasan ini bisa dicerminkan dari segala aspek, seperti, perjanjian kerja telah dibuat secara tertulis dan memenuhi syarat sahnyanya suatu perjanjian, perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja telah dicatatkan pada Dinas Tenaga Kerja setempat.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil yang telah diteliti oleh tim peneliti, masih memiliki aspek-aspek yang mesti di pertimbangkan dalam rangka meningkatkan implementasi UU Ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja, antara lain:

- a. Perlu dilakukan sosialisasi dan edukasi kepada pengusaha dan tenaga kerja mengenai pentingnya perjanjian kerja yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- b. Perlu dilakukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih tegas terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, D. (2019). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 4(13), 1–25.
- Harahap, A. M. (2020). Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan. In Literasi Nusantara.
- Nurhotia, H. (2020). Hak dan kewajiban pekerja dalam undang-undang ketenaga kerjaan. 15–27.
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Ujang Charda S. (2015). TENAGA KERJA.
- Yuliana Yuli W, Sulastri, D. A. R. (2018). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalM Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseron Terbatas (PT). 5(2), 186–209.