

ANALISIS YURIDIS MENGENAI PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA DALAM PENYELESAIAN PERKARA HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks)

Novia Rahmadani¹, Fidda Nazli Azzahra², Rechta Nazhifa³, Dwi Desi Yayi Tarina⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia

novia.rhmdni@gmail.com¹, fiddanazli@gmail.com², rechtanazhifa1@gmail.com³,

dwidesiyayitarina@upnvj.ac.id⁴

ABSTRACT; *The principle of pacta sunt servanda provides legal certainty to agreements that have been ratified by all parties involved, thus creating a sense of security. The rights and obligations obtained from this principle are absolute rights for all parties that must be fulfilled in accordance with the agreed provisions. Changes to the agreement must be discussed together and cannot be made unilaterally, as this may lead to contract breaches and losses for both parties. In this study, the author used a qualitative method with a descriptive approach. To collect research data, the author used a literature study technique by analyzing data from literature. The results obtained indicate that agreements made by the parties must comply with or execute all the contents of the jointly drafted and made agreement. However, if one party violates the agreement in the contract, then the breach of promise can be brought to court with the aim of compelling the defaulting party to fulfill their obligations. Thus, this study can provide a deeper insight into the application of the principle of pacta sunt servanda in resolving industrial relations disputes.*

Keywords: *Principles of Pacta Sunt Servanda, Agreement, Employment Relationship*

ABSTRAK; Asas pacta sunt servanda memberikan jaminan hukum yang otomatis kepada perjanjian yang telah disahkan oleh semua pihak yang terlibat, sehingga menciptakan rasa aman. Hak dan kewajiban yang diperoleh dari prinsip ini merupakan hak yang mutlak bagi semua pihak yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Perubahan perjanjian harus dibahas bersama dan tidak dapat dilakukan secara sepihak, karena dapat menyebabkan pelanggaran kontrak dan kerugian bagi kedua belah pihak. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan teknik studi kepustakaan dengan menganalisis data dari literatur. Hasil yang didapatkan adalah perjanjian yang dilakukan oleh para pihak harus mematuhi atau menjalankan semua isi perjanjian yang secara bersama disusun dan dibuat. Namun, apabila salah satu mengingkari perjanjian yang ada pada kontrak, maka pengingkaran janji tersebut dapat diperkarakan pada pengadilan dengan tujuan memaksa pihak yang ingkar janji untuk memenuhi prestasinya. Dengan demikian, penelitian ini dapat

memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang penerapan asas pacta sunt servanda dalam penyelesaian perkara hubungan industrial.

Kata Kunci: Asas Pacta Sunt Servanda, Perjanjian, Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan pilar penting dalam menentukan stabilitas ekonomi, sosial, dan politik suatu negara. Di Indonesia, dinamika hubungan antara buruh dan pengusaha mencerminkan esensi dari hubungan industrial, yang didukung oleh kerangka hukum yang mengatur hak, kewajiban, dan penyelesaian perselisihan di antara kedua pihak. Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen vital dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan stabil. Namun, kompleksitas interaksi dalam hubungan industrial sering kali menimbulkan konflik, baik yang bersifat individual maupun kolektif, yang membutuhkan penyelesaian melalui lembaga peradilan¹.

Peran lembaga peradilan menjadi krusial dalam menafsirkan hukum ketenagakerjaan dan memberikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial. Dalam konteks ini, keputusan pengadilan bukan hanya menentukan nasib individu atau perusahaan tertentu, tetapi juga mencerminkan integritas dan keadilan sistem peradilan dalam menjaga stabilitas hubungan industrial secara keseluruhan. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang dinamika hubungan industrial serta peran lembaga peradilan dalam menegakkan keadilan sangat penting untuk mencapai kesetaraan dan keadilan dalam hubungan kerja di Indonesia.

Kesadaran akan pentingnya asas pacta sunt servanda dalam penyelesaian konflik hubungan industrial menjadi semakin mendesak. Asas ini, yang menegaskan pentingnya mematuhi perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, menjadi landasan utama dalam menafsirkan perjanjian kerja dan mengukuhkan kepastian hukum dalam hubungan industrial. Melalui analisis studi kasus Putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks, terungkap bahwa penerapan asas pacta sunt servanda memegang peranan kunci dalam menegakkan keadilan dan memberikan perlindungan hukum

¹ Susanto, Fadilla Ervianti. *Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1097K/PDT.SUS-PHI/2017 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Perusahaan dengan Alasan Efisiensi*. *UNES Law Review*, Vol. 6, No. 2. (2023)

bagi pekerja. Rekomendasi untuk memperkuat pemahaman dan penegakan asas ini menjadi penting guna memastikan bahwa hubungan industrial di Indonesia berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, masyarakat dapat memperoleh jaminan akan perlindungan hukum yang adil dalam setiap aspek hubungan kerja².

Dalam menangani konflik hubungan industrial, prinsip *pacta sunt servanda* memegang peran sentral sebagai pijakan hukum yang memastikan konsistensi dan kepastian dalam pelaksanaan perjanjian antara pekerja dan pengusaha. Asas ini, yang secara harfiah berarti "perjanjian harus dipatuhi", merupakan salah satu prinsip fundamental dalam hampir semua sistem hukum yang menjamin keandalan pelaksanaan kontrak atau perjanjian. Dalam konteks hubungan industrial, prinsip ini menjadi kunci untuk menafsirkan dan menjalankan perjanjian kerja antara kedua belah pihak, termasuk dalam situasi yang melibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kontrak kerja dianggap sebagai perjanjian yang mengikat baik pekerja maupun pengusaha, dan asas *pacta sunt servanda* menuntut agar perjanjian tersebut dihormati dan ditegakkan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati³.

Konsistensi dalam menerapkan asas ini akan memastikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta memperkuat hubungan kerja yang sehat dan berlandaskan keadilan. Dengan memastikan kepatuhan terhadap perjanjian kerja, asas *pacta sunt servanda* juga membantu mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak pengusaha dalam melakukan tindakan PHK yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu, penerapan yang konsisten dari asas ini juga membantu menciptakan iklim ketenagakerjaan yang stabil dan memperkuat kepercayaan antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, penting bagi lembaga peradilan untuk memastikan bahwa asas *pacta sunt servanda* diterapkan secara adil dan konsisten dalam menangani perselisihan hubungan industrial guna menjaga keadilan dan kestabilan dalam dunia kerja.

Penerapan prinsip *pacta sunt servanda* dalam konteks hubungan industrial juga menyoroti pentingnya peran lembaga peradilan dalam menjaga keadilan dan keseimbangan di antara kedua pihak. Putusan-putusan pengadilan, seperti dalam kasus Putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks, menjadi instrumen penting dalam

² Jamil, Nury Khoiril. *Implikasi Asas Pacta Sunt Servanda pada Keadaan Memaksa (Force Majeure) dalam Hukum Perjanjian Indonesia*. Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8, No. 7. (2020). Hlm. 1044-1054

³ Gayo, Muhammad Farhan. *Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda dalam Perjanjian Sewa Menyewa Ruang Usaha*. Jurnal Justika: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, Vol. 8 No. 3. (2021)

menegakkan asas ini dan memberikan landasan hukum yang kuat bagi penyelesaian konflik. Dengan menggunakan asas pacta sunt servanda sebagai pedoman, pengadilan dapat memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan perjanjian kerja dijalankan dengan adil dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Selain itu, penerapan yang konsisten dari asas ini juga memberikan sinyal kuat kepada pelaku industri bahwa kepatuhan terhadap perjanjian adalah prasyarat utama dalam menjaga stabilitas dan keadilan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, penerapan asas pacta sunt servanda bukan hanya menjadi landasan hukum, tetapi juga merupakan langkah krusial dalam membangun hubungan industrial yang berkelanjutan dan berkeadilan⁴.

Putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks merupakan sebuah titik fokus yang menggambarkan dinamika hubungan industrial dan penegakan hukum di Indonesia. Kasus ini menyoroti pentingnya asas pacta sunt servanda dalam menegakkan keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks kasus tersebut, perselisihan antara Widyayanti sebagai penggugat dan PT. Asuransi Sinar Mas sebagai tergugat terkait pemutusan hubungan kerja sepihak menjadi cerminan realitas yang dihadapi oleh banyak pekerja di Indonesia. Putusan pengadilan yang menyatakan tindakan PHK tersebut bertentangan dengan Undang-Undang R.I. Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja memberikan landasan hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak pekerja dari tindakan yang tidak sah dari pihak pengusaha. Dengan mengacu pada ketentuan Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengadilan memastikan bahwa pengusaha dihukum membayar uang pesangon kepada pekerja sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang tidak sah tersebut.

Analisis terhadap kasus ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan asas pacta sunt servanda dalam konteks konkret hubungan industrial di Indonesia. Kasus ini menunjukkan bahwa pengadilan memiliki peran krusial dalam menjaga keadilan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dengan mengacu pada prinsip-prinsip hukum yang berlaku, pengadilan mampu menegaskan bahwa perjanjian kerja harus dihormati oleh kedua belah pihak, dan tindakan yang bertentangan dengan perjanjian tersebut dapat dianggap tidak sah dan batal demi hukum. Oleh karena itu, putusan ini tidak hanya memberikan kepastian

⁴ Evalina, Dessy Monica. *Penerapan Asas Sunt Servanda dalam Perjanjian Kredit tanpa Jaminan pada Bank Mandiri Cabang Pembantu Citra Garden Medan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. (2021).

hukum bagi para pekerja dalam menghadapi tindakan PHK sepihak, tetapi juga memberikan pesan yang kuat kepada pengusaha untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan menjaga keadilan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, studi kasus ini menjadi penting dalam merangsang diskusi dan pemikiran lebih lanjut tentang pentingnya penegakan asas pacta sunt servanda dalam konteks perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia⁵.

Analisis terhadap penerapan asas pacta sunt servanda dalam putusan tersebut mengungkap implikasi yang mendalam terhadap landscape hubungan industrial di Indonesia. Kasus tersebut menjadi cerminan yang menggambarkan kompleksitas dinamika antara pekerja dan pengusaha, serta urgensi penegakan keadilan dalam perselisihan kerja. Dengan menekankan pentingnya asas pacta sunt servanda, pengadilan memberikan sinyal yang kuat akan perlunya pengakuan dan kepatuhan terhadap perjanjian kerja sebagai dasar dalam menegakkan hak dan kewajiban antara kedua pihak. Hal ini tidak hanya berdampak pada perlindungan hukum bagi pekerja, tetapi juga memperkuat kepercayaan terhadap sistem peradilan dalam menangani konflik hubungan industrial secara adil dan berkeadilan⁶.

Selain itu, kasus ini menyoroti peran strategis lembaga peradilan dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Dengan memastikan bahwa asas pacta sunt servanda diterapkan secara konsisten, pengadilan tidak hanya bertindak sebagai penegak hukum, tetapi juga sebagai penjaga keadilan sosial dalam hubungan industrial. Keputusan yang diambil oleh pengadilan dalam kasus ini memberikan landasan yang kuat bagi perlindungan hukum terhadap pekerja, serta mengingatkan pengusaha akan tanggung jawab mereka dalam menjalankan kewajiban perjanjian kerja. Dengan demikian, analisis terhadap penerapan asas pacta sunt servanda dalam konteks kasus tersebut tidak hanya relevan secara hukum, tetapi juga menggambarkan kontribusi lembaga peradilan dalam menjaga stabilitas dan keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pertimbangan dasar majelis hakim dalam memutuskan perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Putusan PN MAKASSAR Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks?

⁵ W, Yuliana Yuli. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*. Jurnal Yuridis, Vol. 5, No. 2. (2018). Hlm. 186-209.

⁶ Larasati, Genoveva Puspitasari. *Penerapan Prinsip Pencemar Membayar terhadap Pencemaran Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)*. Jurnal Pacta Sunt Servanda, Vol. 3, No. 2. (2022).

- b. Bagaimanakah analisis hukum terhadap penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri MAKASSAR Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks)

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis alasan yang menimbulkan munculnya pemutusan hubungan kerja di dalam putusan Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.
- b. Untuk memahami secara jelas dan menganalisis pertimbangan hakim pada 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang kami gunakan ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif merupakan pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk secara alami memahami fenomena dalam konteks sosial dengan fokus pada interaksi komunikasi yang intensif antara peneliti dan subjek yang diteliti. Sementara itu, metode deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi sosial dengan maksud untuk menggali dan menjelaskan lebih lanjut tentang fenomena atau realitas sosial tertentu. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan teknik studi kepustakaan dengan menganalisis data dari literatur. Metode studi kepustakaan melibatkan pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber seperti peraturan hukum, buku teks, dan informasi dari instansi terkait dengan topik penelitian. Selain itu, metode studi literatur digunakan untuk mencari berbagai penelitian yang relevan dengan penelitian saat ini, yang termasuk dalam sumber data sekunder yang dapat diandalkan untuk keabsahannya. Sumber data sekunder yang dimanfaatkan meliputi jurnal-jurnal hukum, pandangan para ahli hukum (doktrin), catatan kasus hukum, informasi dari penelitian pustaka, regulasi hukum, dan literatur buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kronologi Kasus

Dalam putusan PN MAKASSAR Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks, tanggal 15 November 2023, kasus ini melibatkan dua pihak utama, yaitu penggugat yang merupakan seorang individu bernama Widyayanti, dan tergugat, yaitu PT. Asuransi Sinar Mas. Kasus ini terdaftar pada tanggal 24 Agustus 2023 di Pengadilan Negeri Makassar dan kemudian diputuskan setelah dilakukan musyawarah pada tanggal yang sama, 15 November 2023.

Dalam pokok perkara, putusan PN Makassar mengabulkan gugatan yang diajukan oleh penggugat sebagian. Putusan menyatakan bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat melalui surat tertanggal 17 April 2023 merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang bertentangan dengan Undang-Undang R.I. Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, sehingga tindakan tersebut dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum.

Selanjutnya, tergugat dihukum untuk membayar uang pesangon kepada penggugat sebesar satu kali ketentuan Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat. Pembayaran uang pesangon ini didasarkan pada masa kerja penggugat dari tanggal 1 Mei 2013 hingga Agustus 2023 dan upah terakhir penggugat sebesar Rp. 6.767.000. Jumlah uang pesangon yang ditetapkan adalah sebesar Rp. 91.219.160 (sembilan puluh satu juta dua ratus sembilan belas ribu seratus enam puluh rupiah), yang terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (PMK), dan uang cuti. Namun, putusan tersebut juga menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya. Biaya perkara sebesar Rp. 220.000,- (dua ratus dua puluh ribu rupiah) ditanggung oleh negara dan dibebankan kepada tergugat.

Pertimbangan Dasar Majelis Hakim dalam Memutuskan Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Putusan PN MAKASSAR Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks

Setelah meninjau gugatan Penggugat, Majelis Hakim menemukan bahwa masalah utama adalah pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penggugat tidak setuju dengan pemutusan ini dan Majelis Hakim akan mempertimbangkan kasus ini selama proses persidangan. Majelis Hakim juga akan mempertimbangkan status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, untuk menentukan apakah itu kontrak kerja jangka waktu tertentu atau tidak tertentu. Penggugat mengklaim telah bekerja di PT. Asuransi SinarMas Cabang Makassar sebagai Supervisor Development Program sejak 1 Mei 2013, dengan masa kerja sekitar 10 tahun dan menerima gaji Rp. 6.767.000,-.

Sementara itu, Tergugat membantah dengan mengatakan bahwa hubungan kerja mereka didasarkan pada Surat Perjanjian Kerja yang sah, yang dibuat sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan dalam KUH Perdata, yaitu adanya kesepakatan, kecakapan, pokok persoalan tertentu, dan sebab yang tidak terlarang. Pasal 1338 KUH Perdata menegaskan bahwa setiap

perjanjian yang dibuat sesuai dengan hukum berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Perjanjian ini hanya bisa dibatalkan jika kedua belah pihak setuju atau ada alasan hukum yang sah, dan harus dilaksanakan dengan niat baik. Berdasarkan bukti yang ada, termasuk surat anjuran dan Surat Perjanjian Kerja, serta ketentuan dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja, perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau tidak tetap. Jika perjanjian kerja tidak memenuhi kriteria ini, maka secara hukum akan dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tertentu. Peraturan Pemerintah akan memberikan ketentuan lebih lanjut mengenai hal ini. Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat diatur khusus berdasarkan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan tidak terikat oleh ketentuan dalam pasal 1320 dan Pasal 1338 KUH Perdata.

Berdasarkan bukti surat dan ketentuan perundangan-undangan ketenagakerjaan, Majelis Hakim mengingatkan bahwa perjanjian kerja yang berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor: 734/SDP-III/V/2013, dimana perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi perjanjian kerja pertama kali sampai dengan 17 April tahun 2023, dimana Penggugat telah bekerja terus menerus selama 10 (sepuluh) tahun dan pekerjaan tersebut bersifat tetap pada bagian Marketing dengan jabatan sebagai Supervisor Development Program (SDP) PT. Asuransi Sinarmas Cabang Makassar, yang tidak dapat dipersyaratkan menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dan berkesesuaian dengan Anjuran Disnaker Kota Makassar (vide bukti P-1) serta tidak relevan dengan Surat Perjanjian Kerja No. 734/SDP-III/V/2013 (vide bukti P-3).

Majelis Hakim menimbang bahwa perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perusahaan (vide bukti T-4) serta ketentuan Undang-Undang Nomor 6 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang pada bab IV ketenagakerjaan bagian kedua ketenagakerjaan pasal 81 beberapa ketentuan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ketentuan pasal 59 diubah dan berbunyi: *Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu*. Maka, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja antara Penggugat adalah hubungan kerja yang bersifat tetap dan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menimbang, bahwa dalil gugatan pada tanggal 17 April 2023, Tergugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan yang sangat tidak masuk akal dan mengada-ada, sehingga dapat dikategorikan sebagai PHK sepihak. Dan Penggugat

tidak pernah mendapatkan surat peringatan sehingga menurut peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, maka dengan sendirinya alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dibenarkan secara hukum. Menimbang, bahwa dalil bantahan Tergugat yang pada pokoknya bahwa berdasarkan SPK Tergugat telah menanggapi surat lamaran kerja dari Penggugat dengan menerima Penggugat sebagai Pengikut Pelatihan (Trainee), dengan tahapan pelatihan sampai dimana menjadi karyawan tetap dengan persyaratan mengikuti Class Training 2 (dua) bulan, Tutorial Ajun Ahli Asuransi Indonesia Sektor Kerugian (AAAIK) selama 1 bulan, Field Training I bulan dan On The Job Training (OTJT) minimal 8 bulan. Dan Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat masih menjalani masa OJT dan tidak pernah berusaha untuk meraih gelar AAAIK untuk diangkat menjadi karyawan tetap sehingga akibat hukum Penggugat dinyatakan gugur. Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-1, tentang Anjuran Nomor 1880/Disnaker /565/VI/2023 tanggal 19 Juni 2023. Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-3 tentang Perjanjian Kerja Nomor: 734/SDP-III/V/2013. Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-5 tentang Peraturan Perusahaan PT. Asuransi SinarMas 2021-2023.

Menimbang, berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dengan alasan OTJT dan tidak pernah berusaha untuk meraih gelar AAAIK untuk diangkat menjadi karyawan tetap sehingga akibat hukum Penggugat dinyatakan gugur, hal tersebut tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk dijadikan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat. Menimbang, berdasarkan bukti P-1 sebagaimana isi anjuran Disnaker Kota Makassar tersebut, Agar pihak pengusaha PT. Asuransi Sinar Mas Memberikan hak kepada Sdri Widyayanti sesuai ketentuan pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang perjanjian kerja tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja dan mengenai Pelanggar pasal 52 peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 dan peraturan perusahaan PT. Asuransi Sinar Mas Cabang Makassar pasal 8 (video bukti P-5) tidak pas dan tidak relevan.

Menimbang, faktanya Penggugat sudah bekerja secara maksimal dan punya prestasi kerja dimana Penggugat telah bekerja selama 10 tahun dan tiap tahunnya mendapatkan bonus tahunan, maka dapat dikategorikan Penggugat berkinerja baik, bukan sebaliknya. Sehingga Majelis Hakim berkesimpulan pasal 52 Peraturan Pemerintah no 35 tahun 2021 dan pasal 8 Peraturan Perusahaan tidak dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada

Penggugat. Sehingga cukup beralasan hukum Majelis Hakim mengabulkan Petitum Peggugat pada angka 3 (tiga) menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 43 ayat 2 peraturan pemerintah nomor 35 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja dengan rincian sebagai berikut: Masa Kerja Upah Terakhir Uang Pesangon Uang PMK Uang Cuti

: 1 Mei 2013 sampai dengan Agustus 2023 : Rp. 6,767.000

: 1 X 9 X Rp 6.676.000 : 4 X Rp 6.676.000 : 12/25 X Rp 6.676.000 Jumlah = Rp 60.903.000;

= Rp 27.068.000; = Rp 3.248.160; = Rp 91.219.160 Terbilang : SEMBILAN PULUH SATU

JUTA DUA RATUS SEMBILAN BELAS RIBU SERATUS ENAM PULUH RUPIAH.

Menimbang, bahwa Petitum Peggugat menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), melalui surat tertanggal 17 April 2023 terhadap Peggugat merupakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak yang bertentangan dengan Undang-Undang R.I. Nomor: 6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja, sehingga tidak sah dan batal demi hukum. Menimbang, bahwa mengenai pemutusan hubungan kerja berdasarkan surat tertanggal 17 April 2023 terhadap Peggugat sebagaimana yang telah dipertimbangkan tersebut diatas oleh Majelis Hakim, dimana hal tersebut tidak berdasarkan hukum ketenagakerjaan, sehingga Majelis Hakim berkesimpulan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Peggugat merupakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang bertentangan dengan Undang-Undang R.I. Nomor: 6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja, sehingga tidak sah dan batal demi hukum. Menimbang, bahwa dalil gugatan Peggugat dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Peggugat adalah Tidak sah dan batal demi hukum, maka sudah sepatutnya Tergugat dihukum untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Peggugat yaitu selama 4 (Empat) Bulan gaji pokok berjalan, sejak Bulan Mei 2023 sampai dengan Bulan Agustus 2023 secara tunai dan sekaligus, dengan rincian perhitungan sebagai berikut: Uang Upah/Gaji 4 X Rp. 6.676.000,- = Rp. 27.068.000,- Maka, total biaya untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Peggugat yaitu selama 4 (Empat) Bulan gaji pokok berjalan sebesar Rp. 27.068.000,-atau terbilang (Dua Puluh Tujuh Juta Enam Puluh Delapan Ribu Rupiah).

Menimbang, bahwa didalam dalil bantahan Tergugat tidak membantah terkait permintaan upah proses oleh Peggugat. Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-4

Pemutusan Hubungan Kerja Program Training SDP tanggal 17 April 2023 Nomor: 225/ASM-SDP/IV/2023. Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat T-2 Pemutusan Hubungan Kerja Program Training SDP tanggal 17 April 2023 Nomor: 225/ASM-SDP/IV/2023. Menimbang, berdasarkan ketentuan Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Bab IV Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- a. Selama Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya;
- b. Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh;

Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses Penyelesaian Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Menimbang, berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat merupakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang bertentangan dengan Undang-Undang R.I. Nomor: 6 Tahun 2023 Tentang cipta kerja, sehingga tidak sah dan batal demi hukum.

Menimbang, berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (vide P-4 dan T-2) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sepanjang belum ada putusan dari pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum yang tetap. Pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melakukan kewajibannya, dan pekerja berkeinginan melaksanakan pekerjaan tetapi pengusaha melakukan tindakan skorsing atau larangan masuk bekerja bagi pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja. Maka, Pengusaha atau Tergugat dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja atau Penggugat. Oleh karena Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah bagi Penggugat selama proses perselisihan tersebut, menurut Majelis Hakim Tergugat berkewajiban membayar upah proses dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Penggugat. Sehingga cukup beralasan Majelis Hakim mengabulkan Petitum Penggugat pada angka 4 (empat) menghukum Tergugat untuk membayar upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu selama 4 (Empat) Bulan gaji pokok berjalan, sejak bulan Mei 2023 sampai

dengan bulan Agustus 2023 secara tunai dan sekaligus, dengan rincian perhitungan sebagai berikut: Uang Upah/Gaji 4 X Rp. 6.676.000,- = Rp. 27.068.000,- -atau terbilang (Dua Puluh Tujuh Juta Enam Puluh Delapan Ribu Rupiah).; Menimbang, bahwa Petitum Penggugat menghukum Tergugat untuk membayarkan bonus tahun 2022 terhadap Penggugat sebesar 3 bulan upah dengan perhitungan sebagai berikut : 3 X 6.676.000 = Rp 20.028.000; atau terbilang (Dua Puluh juta Dua puluh Delapan Ribu Rupiah) ;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat mengenai pembayaran bonus tahun 2022 terhadap penggugat sebesar 3 bulan upah dengan perhitungan sebagai berikut : 3 X 6.676.000 = Rp 20.028.000; atau terbilang (Dua Puluh juta Dua puluh Delapan Ribu Rupiah) tanpa didasari bukti dokumen dan hubungan yang jelas serta pemberian bonus tahunan merupakan bentuk kebijakan perusahaan maka Majelis Hakim berkesimpulan Permintaan tersebut tidak mendasar, sehingga cukup beralasan Petitum Penggugat pada angka 5 (lima) harus dinyatakan ditolak;

Menimbang, berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa: Petitum Penggugat menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan. Tuntutan Penggugat yang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini, bertentangan dengan surat edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 Tentang Putusan Serta Merta dan Provisionil jo. SEMA NO.4 Tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001.

Oleh karena Majelis Hakim telah mempertimbangkan dalil gugatan dan petitum Penggugat sebelumnya mengenai pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir sejak putusan ini dibacakan. Berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas dan mengesampingkan bukti-bukti lainnya yang tidak relevan dengan perkara a quo, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian. Oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp. 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar tersebut pada amar putusan dibawah ini.

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

dan Undang-Undang RI Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Analisis Hukum terhadap Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda dalam Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri MAKASSAR Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks).

Pada hakikatnya suatu perjanjian dilakukan untuk saling menguntungkan semua pihak yang terlibat. Itikad baik (good faith) saat memulai kontrak menunjukkan bahwa perjanjian tersebut dibuat dengan kesepakatan dari semua pihak. Perjanjian yang disepakati oleh semua pihak akan berlaku sejak perjanjian tersebut dibuat, sehingga setiap pihak memiliki kewajiban untuk memenuhi prestasi yang telah disepakati.

Berdasarkan Putusan No. 24/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks dapat diketahui bahwasanya fakta perselisihan dalam putusan ini ialah mengenai adanya perselisihan dalam pemutusan hubungan kerja dimana tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada penggugat berdasarkan Pasal 52 ayat 2 jo. Pasal 40 ayat 4 butir a PP No 35 Tahun 2021 dan dalam hal ini penggugat tidak menerima PHK dengan alasan tersebut.

Bahwa dalam hal ini hubungan hukum antara penggugat dan tergugat ialah berdasarkan Surat Perjanjian Kerja No. 734/SDP-III/V/2013 (“SPK”) dimana dalam hal ini dibuat secara sah dan sesuai dengan ketentuan hukum berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata *Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:*

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

⁷Kemudian, telah memenuhi ketentuan Pasal 1338 KUHPerdata yang menyatakan bahwa “*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah*

⁷ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 2003, hal.40.

pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik.”

Selanjutnya, Hakim berpendapat bahwa PHK ini **TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM** karena tidak memenuhi Pasal 52 ayat 2 *jo.* Pasal 40 ayat 4 butir a PP No 35 Tahun 2021 karena penggugat selama ini tidak pernah melanggar perjanjian kerja terbukti dari penggugat yang tidak pernah mendapatkan surat peringatan dan masih mendapatkan bonus dari pekerjaannya tersebut. Selain itu hakim juga mengabulkan gugatan penggugat agar tergugat membayar uang pesangon penggugat yang belum dibayar selama ini.⁸

Dalam menjalankan suatu perjanjian terdapat asas-asas sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara, yakni asas *pacta sunt servanda*, asas konsensualisme, asas iktikad baik, dan asas kebebasan berkontrak. Asas *pacta sunt servanda* berarti adanya suatu perjanjian para pihak mengikat para pihak layaknya undang-undang.

Pasal 1338 KUHPerdara akan berlaku secara otomatis jika perjanjian telah dilakukan dan disepakati. Tidak ada alasan lain untuk tidak dapat memenuhi isi suatu perjanjian yang telah disepakati bersama oleh para pihak atau lazimnya disebut sebagai penerapan asas *pacta sunt servanda*. Para pihak harus memenuhi perjanjian sebagaimana yang telah diatur bersama. Asas *pacta sunt servanda* dianggap sebagai undang-undang bagi para pihak yang menjalankan perjanjian. Bahwa, pada hakikatnya harus tercapainya prestasi oleh kedua pihak agar tidak ada yang dirugikan.

Asas *Pacta Sunt Servanda* atau yang kerap disebut sebagai Asas Kepastian Hukum itu sendiri dapat terlihat dari redaksional pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (untuk selanjutnya disebut "KUHPer") menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang. Pasal tersebut menjelaskan bahwa perjanjian yang sah antara pihak-pihak (tidak melanggar undang-undang) mengikat kedua belah pihak dan tidak dapat ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang diatur oleh undang-undang.⁹ Asas *pacta sunt servanda* memberikan perlindungan hukum secara otomatis ketika perjanjian dilakukan dan disahkan oleh para pihak. Sehingga dapat tercapai rasa aman terhadap perjanjian yang dilakukan oleh para pihak. Perlindungan hak dan kewajiban yang didapat dari asas *pacta sunt servanda* merupakan hak

⁸ Putusan No. 24/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks

⁹ Salim H.S., *Hukum Kontrak. Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hal. 8-10.

mutlak bagi para pihak pelaku perjanjian. Para pihak wajib mendapatkan haknya ketika apa yang diperjanjikan telah sampai pada ketentuan yang diperjanjikan. Kewajiban para pihak dalam melaksanakan prestasi bersifat wajib sebelum ada ketentuan yang membuat perjanjian antara para pihak berubah sesuai kesepakatan para pihak. Perubahan perjanjian karena sebab tertentu tidak dapat dilakukan sepihak oleh salah satu pembuat perjanjian. Perubahan perjanjian sepihak akan menimbulkan wanprestasi dan kerugian terhadap perjanjian yang disepakati bersama oleh para pihak. Perjanjian wajib berlangsung sesuai apa yang disepakati oleh kedua belah pihak dan perubahan karena sebab tertentu wajib dibicarakan bersama sesuai Pasal 1338 ayat (2) KUH Perdata.¹⁰

KESIMPULAN

Prinsip pacta sunt servanda memberikan jaminan hukum yang otomatis kepada perjanjian yang telah disahkan oleh semua pihak yang terlibat, sehingga menciptakan rasa aman. Hak dan kewajiban yang diperoleh dari prinsip ini merupakan hak yang mutlak bagi semua pihak yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Perubahan perjanjian harus dibahas bersama dan tidak dapat dilakukan secara sepihak, karena dapat menyebabkan pelanggaran kontrak dan kerugian bagi kedua belah pihak.

Dalam studi kasus Putusan No. 24/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks ini, pengadilan mempertimbangkan gugatan penggugat terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat. Pertimbangan utama pengadilan adalah apakah pemutusan hubungan kerja tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penggugat menegaskan bahwa hubungan kerja mereka adalah hubungan kerja tetap, sementara tergugat berpendapat bahwa hubungan kerja didasarkan pada Surat Perjanjian Kerja yang sah. Setelah memeriksa bukti dan peraturan yang berlaku, termasuk Surat Perjanjian Kerja dan Undang-Undang tentang Cipta Kerja, pengadilan menyimpulkan bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat adalah hubungan kerja yang bersifat tetap dan bukan waktu tertentu. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja oleh tergugat dianggap **TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM**.

Hakim juga menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat **TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM** berdasarkan Pasal 52 ayat 2 jo. Pasal 40 ayat 4 butir a PP No 35 Tahun 2021. Penggugat tidak pernah melanggar perjanjian

¹⁰ Jamil, K., & Nury & Rumawi, R. (2020). Implikasi asas pacta sunt servanda pada keadaan memaksa (force majeure) dalam hukum perjanjian indonesia. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(7), 1044-1054.

kerja dan tidak menerima surat peringatan, sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi persyaratan hukum. Hal ini berkaitan dengan prinsip pacta sunt servanda yang menyatakan bahwa perjanjian yang telah disepakati oleh semua pihak harus dipenuhi sesuai dengan isi perjanjian tersebut. Setiap pihak memiliki kewajiban untuk memenuhi prestasi yang telah disepakati. Jika salah satu pihak melanggar perjanjian, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk memaksa pihak yang melanggar perjanjian untuk memenuhi prestasinya.

DAFTAR PUSTAKA

Pasal 1338 KUH Perdata.

Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUH Perdata.

Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35.

Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

Pasal 43 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35.

Pasal 157 A Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang RI Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, Intermasa, Jakarta, 2003.

Salim H.S., Hukum Kontrak. Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Putusan No. 24/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Mks.

Evalina, Dessy Monica. *Penerapan Asas Sunt Servanda dalam Perjanjian Kredit tanpa Jaminan pada Bank Mandiri Cabang Pembantu Citra Garden Medan. Jurnal Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan.* (2021).

- Gayo, Muhammad Farhan. Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda dalam Perjanjian Sewa Menyewa Ruang Usaha. *Jurnal Justika: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, Vol. 8 No. 3. (2021).
- I Gede Angga Adi Utama “Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Perspektif Hukum Perjanjian Internasional”. *Ganesha Civic Education Journal*. Vol 1. Issue 1. 2019.
- Jamil, K., & Nury & Rumawi, R. (2020). Implikasi asas pacta sunt servanda pada keadaan memaksa (force majeure) dalam hukum perjanjian indonesia. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(7), 1044-1054.
- Larasati, Genoveva Puspitasari. *Penerapan Prinsip Pencemar Membayar terhadap Pencemaran Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)*. *Jurnal Pacta Sunt Servanda*, Vol. 3, No. 2. (2022).
- Susanto, Fadilla Ervianti. Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 1097K/PDT.SUS-PHI/2017 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Perusahaan dengan Alasan Efisiensi. *UNES Law Review*, Vol. 6, No. 2. (2023).
- W, Yuliana Yuli. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*. *Jurnal Yuridis*, Vol. 5, No. 2. (2018). Hlm. 186-209.