



Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Yang Telah Berakhir Di PT. Dharma Agung Makmur Kota Makassar

Muhammad Mukhlis Syukur¹, Sufirman Rahman & Hasbuddin Khalid²

¹Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

²Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia, Indonesia

*Koresponden Penulis, E-mail: mukhlis.syukur@umi.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian menganalisis implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja yang telah berakhir. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 25 orang pekerja sebagai sampel dari seluruh jumlah pekerja sebanyak 408 orang dengan masa kerja minimal 1 tahun survei dilakukan dari bulan Oktober s.d Desember 2023. Data dianalisis dengan menggunakan metode angket skala liker. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja yang telah berakhir di PT. Dharma Agung Makmur bahwa perusahaan telah menerapkan kebijakan sesuai dengan regulasi yang berlaku, terutama Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Namun, perlu diperhatikan variabilitas tingkat pemahaman karyawan, terutama yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan mereka; (2) hambatan yang teridentifikasi khususnya terkait dengan pemahaman hukum karyawan, prosedur pemutusan hubungan kerja, dan kurangnya metrik indikator yang terinci.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja; Karyawan; Perusahaan

ABSTRACT

The research objective is to analyze the implementation of employment law on work agreements that have expired. This research uses primary data through a survey of 25 workers as a sample of the total number of 408 workers with a minimum work period of 1 year. The survey was conducted from October to December 2023. The data was analyzed using the Liker scale questionnaire method. The results of this research show that: (1) implementation of labor law on work agreements that have expired at PT. Dharma Agung Makmur that the company has implemented policies in accordance with applicable regulations, especially Law no. 13 of 2003 concerning Employment and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. 100 of 2004 concerning Provisions for Implementing Specific Time Work Agreements. However, it is necessary to pay attention to the variability in employees' level of understanding, especially with regard to their educational background; (2) the identified barriers are specifically related to employee legal understanding, employment termination procedures, and the lack of detailed indicator metrics.

Keywords: Employment agreement; Employee; Company

PENDAHULUAN

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Postulasi ini merupakan jaminan setiap warga negara untuk mengupayakan kelayakan hidup dengan bekerja dan berusaha mengoptimalkan diri secara maksimal sebagai bentuk produktivitas ekonomi (Möhö, 2022).

Peran tenaga kerja pada sektor pembangunan nasional semakin meningkat meskipun dalam kenyataannya juga menghadapi tantangan dan resiko yang semakin kompleks (Kirana, 2022). Oleh karena itu sudah barang tentu tenaga kerja sepatutnya diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional (Moonti, et, al, 2018). Bentuk perlindungan, pemeliharaan yang dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana yang terkandung dalam jiwa dan semangat pancasila dan UUD 1945 (Basofi & Fatmawati, 2023).

Pasal 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah (Wibowo & Herawati, 2021). Demikian juga pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pemberi kerja ialah yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Hanifah, 2021).

Hubungan kerja menciptakan adanya hak dan kewajiban yang timbul secara timbal balik antara pekerja dan pengusaha. “Menurut Imam Soepomo Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan” (Hulu & Rochim, 2022). Artinya bahwa dalam suatu hubungan kerja seorang pekerja tidak dapat melakukan dua atau lebih hubungan kerja dengan pengusaha untuk waktu yang bersamaan. Apabila hal ini terjadi maka pekerja telah secara diam-diam mengakhiri hubungan kerja yang pertama atau mengundurkan diri (Purnomo, 2019).

Dewasa ini kita banyak menemukan peristiwa yang menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan hak-hak pekerja yang tidak manusiawi dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini serta tuntutan masa yang akan datang (Virgiawan, Syifa & Faralita, 2023). Harapan para pekerja terhadap keberpihakan pemerintah serta regulasi yang menjamin pemenuhan hak-hak pekerja mulai dirasakan angin segar dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai jawaban terhadap sekelumit masalah perlindungan dan jaminan terhadap pekerja. Setidaknya tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha, melalui sarana hukum yang ada (Suntoro, 2021).

Lahirnya Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau sering disebut dengan *omnibus law* seolah menambah deretan panjang persoalan ketenagakerjaan yang ada (Alam, et,al, 2022). Kontroversi terhadap perlindungan hukum pekerja menjadi sangat penting setelah berlakunya undang-undang cipta kerja karena bertautan dengan

hak-hak normatif pekerja, dimana hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai hubungan antara pekerja dengan majikan atau perusahaan (Zubi, Marzuki & Affan, 2021).

Undang-Undang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi 3 (tiga) undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, dan Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada klaster ketenagakerjaan ini pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 (tiga) undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian (Putri, 2021).

Pada konteks inilah kenapa para buruh/pekerja dan masyarakat banyak sekali yang menolak adanya undang-undang cipta kerja. Inti permasalahan tersebut terletak di dalam pasal 89 ayat (4) dan (5) undang-undang cipta kerja yang mengganti ketentuan Pasal 156 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan beberapa ketentuan perhitungan uang pesangon yang mengalami perubahan pada Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 yang diganti dengan redaksi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja", kemudian pada pasal 156 ayat (3) perubahan yang dilakukan pada huruf g dan h diganti dengan ketentuan huruf g yang berbunyi "masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, 8 (delapan) bulan upah". Perubahan tersebut merupakan upaya menghapuskan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang telah diatur masa kerja 24 tahun atau lebih akan mendapatkan 10 bulan upah yang diterimanya.

Data rilis Badan Pusat Statistik Kota Makassar menyebutkan jumlah angkatan kerja pada bulan Februari 2022 sebanyak 1.199.282 orang. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) naik sebesar 0,49 persen poin. Penduduk yang bekerja naik sebanyak 151.317 orang dari bulan february 2021. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase terbesar adalah sektor transportasi dan pergudangan sekitar 0,92 persen poin. Sementara lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan terbesar yaitu sektor konstruksi sekitar 1,42 persen poin. Sektor lainnya sekitar 60,82 persen poin bekerja pada kegiatan informal, turun 1,47 persen poin dibanding bulan february 2021. Persentasi pengangguran turun 1,14 persen poin, sementara persentasi pekerja paruh waktu turun sebesar 2,82 persen poin dibandingkan february 2021. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) bulan february 2022 sebesar 5,75 persen, turun sebesar 0,04 persen dibandingkan dengan bulan february 2021.

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Sulawesi Selatan bahwa selama tahun 2020 laporan terkait permasalahan pada ruang lingkup ketenagakerjaan sekitar 535 kasus. Kepala bidang hubungan industrial dan jaminan Sosial Disnakertrans Sulawesi Selatan merinci bahwa ratusan laporan yang masuk terdiri dari kasus perselisihan hubungan industrial sebanyak 424 kasus, yang mana diantaranya terdapat pelanggaran norma kerja 115 kasus dari 115 perusahaan terlapor.

Pada kasus perselisihan hubungan industrial mencakup segala hal yang diperselisihkan antara pekerja dan pemberi kerja seperti perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan kepentingan. Sedangkan pada pelanggaran norma kerja lebih bervariasi, mulai dari pelanggaran UMP (Upah Minimum Provinsi) atau membayar upah di bawah UMP, pelanggaran lembur, pelanggaran K3 dan pelanggaran hubungan kerja serta lainnya.

Dalam penelitian ini penulis ingin mendalami fakta yang ada dilapangan secara langsung sejauh mana implementasi hukum ketenagakerjaan yang ada di kota Makassar dengan melakukan penelitian pada PT. Dharma Agung Makmur di jalan kapasa raya nomor 11, Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, dengan Fokus penelitian penerapan hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, dengan mengambil sampel populasi pekerja yang ada pada PT. Dharma Agung Makmur.

PT. Dharma Agung Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa sumber daya manusia (*outsourcing*) dan telah beroperasi sejak tahun 2017. Beberapa produk layanan jasa diantaranya adalah *jasa manpower outsourcing, consultan ketenagakerjaan, rekrutment, training and development*. Saat ini sekitar ± 150 karyawan yang bekerja diantaranya merupakan jenis karyawan tetap dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Sebagaimana yang kita ketahui bahwa karyawan *outsourcing* sering mengalami konflik dengan pihak perusahaan pemberi kerja terkait masalah perpanjangan kontrak kerja, hak-hak normatif dan tidak transparannya upah yang dibayarkan setiap bulannya serta konflik ketenagakerjaan lainnya.

PT. Dharma Agung Makmur yang beroperasi sejak 2016 sebagai sebuah perusahaan *manpowering outsourcing* saat ini bermitra dengan beberapa perusahaan vendor yang ada di Kota Makassar. Perusahaan ini selain sebagai konsultan manajemen sumber daya manusia juga menjadi perusahaan tenaga alih daya yaitu dengan mempekerjakan karyawannya kepada pihak ketiga (Vendor) pada sektor yang bukan merupakan pekerjaan pokok dari perusahaan yang menjadi mitranya. Diantara jenis karyawan yang dipekerjakan adalah tenaga *security, cleaning service*, tenaga harian, serta supir truk bantu, yang mana sistem kerja yang diterapkan adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Model perjanjian kerja yang dilakukan adalah dengan perjanjian kerja kontrak masa satu (1) tahun bekerja dan melakukan evaluasi terhadap kinerja pekerja. Jika pekerja tersebut dianggap berprestasi maka karyawan tersebut dilakukan perpanjangan kontrak namun mana kala pekerja tersebut dalam masa satu tahun bekerja menunjukkan kelalaian disiplin, maka PT. dharma Agung Makmur tidak melakukan perpanjangan kontrak dengan pekerja tersebut. Bagi pihak perusahaan ini dianggap adil sebab selama masa kontrak, perusahaan memberikan beberapa fasilitas yang dijamin oleh hukum diantaranya pekerja diberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, dengan didaftarkan pada BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan yang mana iuran bulanan sepenuhnya ditanggung oleh pihak perusahaan. Kemudian pihak perusahaan juga memberi hak cuti dan libur serta tunjangan lembur dan tunjangan tambahan serta bonus yang didapatkan oleh pekerja. Namun terkadang atas

pertimbangan kemanusiaan pihak perusahaan tetap mempekerjakan pekerja sekalipun masa kontrak dari karyawan tersebut sebenarnya telah lewat waktu atau daluarsa.

Penelitian ini dipandang sebagai suatu upaya yang cermat dalam merinci dan menganalisis implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja yang telah berakhir di PT. Dharma Agung Makmur, perusahaan yang beroperasi di Kota Makassar. Konteks Indonesia sebagai sebuah negara yang mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat memberikan konteks yang relevan dalam mengeksplorasi perubahan dinamika dalam hubungan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk memberikan wawasan mendalam terkait sejauh mana perusahaan mengindahkan dan melaksanakan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam mengelola hubungan kerja yang telah mencapai akhir masa kontrak.

Penelitian ini bukan hanya sebagai upaya mengisi celah pengetahuan, tetapi juga untuk memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Fenomena ini menjadi lebih penting mengingat perubahan ekonomi yang terus berkembang dan perubahan regulasi yang terkait. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bernilai serta menjadi dasar untuk merekomendasikan perbaikan atau perubahan dalam praktik manajemen sumber daya manusia di PT. Dharma Agung Makmur dan sektor industri serupa. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada tingkat praktis dan teoritis yang lebih luas di bidang hukum ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu penelitian hukum empiris (*nondoctrinal*) dengan pendekatan normatif (*doctrinal*). Pemilihan tipe penelitian empiris normatif sangat relevan karena yang menjadi pusat analisis kajian adalah sejumlah peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan Implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian yang telah berakhir di PT. Dharma Agung Makmur apakah sudah memenuhi kebutuhan hukum yang harus dipenuhi berdasarkan undang-undang yang ada. Investigasi empiris adalah menilai dampak hukum dan mengungkapkan kesenjangan antara idealisme hukum dan realitas sosial. Menganggap gagasan hukum sebagai fenomena sosial, seorang peneliti mengeksplorasi dimensi sosial, politik, ekonomi dan budaya atau implikasi hukum. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan terhadap beberapa perilaku hukum yang terjadi sekaitan dengan ketenagakerjaan yang secara khusus membahas persoalan Implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian yang telah berakhir.

PEMBAHASAN

A. Implementasi Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja yang Telah Berakhir Pada PT. Dharma Agung Makmur

Pekerja atau karyawan di PT. Dharma Agung Makmur merupakan faktor utama dalam sektor usaha penyedia jasa tenaga kerja atau outsourcing. Tanpa pekerja perusahaan ini tentunya tidak akan dapat beroperasi sebab PT. Dharma Agung Makmur merupakan perusahaan swasta yang usaha intinya adalah penyedia jasa tenaga kerja melalui proses rekrutmen, pelatihan keterampilan, kemudian ditempatkan untuk bekerja pada

perusahaan pihak ketiga (*vendor*) sebagai pengguna jasa alih daya tenaga kerja. Meskipun begitu pola manajemen tenaga kerja tetap berada di bawah tanggung jawab PT. Dharma Agung Makmur sebagai pihak perusahaan prinsipal.

Tabel 1. Kondisi Pekerja Berdasarkan Status Kontrak

No	Status Pekerja	Prinsipal	Vendor
1.	Organik/ Permanen	4 orang	4 orang
2.	Non organik/ Kontrak	1 orang	399
Jumlah		408	

Perusahaan saat ini tahun 2023-2024 memiliki 408 pekerja yang terdiri dari berbagai tingkatan dan spesialisasi. Pekerja pada PT. Dharma Agung Makmur terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Pekerja organik adalah para tenaga kerja yang telah diangkat menjadi pekerja tetap perusahaan atau permanen dengan melakukan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Kelompok ini berjumlah 8 orang yang mengisi posisi manajemen perusahaan dengan tingkat keahlian profesional. diantaranya 2 orang staf bagian manajemen, 1 orang staf bagian keuangan, 1 orang supervisor, dan 4 orang pengawas lapangan.
- b. Pekerja non organik adalah para tenaga kerja yang belum diangkat menjadi pekerja tetap perusahaan dengan melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kelompok pekerja inilah yang secara dominan banyak digunakan sebagai tenaga alih daya pada perusahaan pihak ketiga (*vendor*). Diantaranya 32 orang distribusi, 40 orang helper, 24 orang sekuriti/ satpam, 30 orang cleaning servis, 154 orang packing, 80 orang tenaga gudang dan 40 orang penjaga gerai toko.

Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh manager HRD sebagai berikut : “Di PT. Dharma Agung Makmur semua pekerja dikelompokkan dalam organik maupun non organik. Dimana pengelompokannya didasarkan atas kemampuan yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Setelah diangkat maka pekerja ditetapkan posisi dan jabatan sesuai dengan peraturan internal perusahaan”. (Wawancara dengan Bapak Muhammad Alwi, SH selaku HRD PT. Dharma Agung Makmur, makassar 05 Januari 2024).

Posisi pekerja yang terbagi kedalam beberapa bidang pekerjaan menuntut pihak pekerja tersebut menguasai keterampilan pada bidang tertentu dalam membentuk hubungan kerja antara pihak pekerja dan pemberi kerja (Adha, 2020). Jumlah tenaga kerja meningkat setiap tahunnya sejalan dengan kepercayaan terhadap pengelolaan tenaga kerja yang diharapkan oleh mitra pengguna dan pengembangan sektor usaha yang dilakukan oleh principal dalam menunjang permintaan kebutuhan tenaga alih daya oleh para perusahaan mitra. Struktur karyawan mencakup pekerja organik dan non organik, dengan perhatian khusus pada tim manajemen dan pekerja kontrak.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah pekerja PT. Dharma Agung Makmur yang ditempatkan di beberapa perusahaan vendor dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Kondisi Pekerja Berdasarkan Posisi

No.	Posisi Pekerjaan	PT. MBL	PT. GBL	CV. IRA	PT. SE
1.	Distribusi/ Supir	14	12	3	3
2.	Helper	20	14	3	3
3.	Security	8	8	8	8
4.	Cleaning Servis	10	8	6	5
5.	Packing	49	40	27	30
6.	Penjaga Toko	23	17	-	-
7.	Tenaga Gudang	30	24	12	14
Jumlah		154	123	59	63
		399			

Dari kedua tabel di atas dapat diketahui bahwa pekerja tahun 2023-2024 di PT. Dharma Agung Makmur adalah sejumlah 408 orang yang mana berstatus pekerja organik sejumlah 8 orang sebagai karyawan permanen sedangkan pekerja non organik sebanyak 400 orang merupakan pekerja kontrak yang mana hubungan kerja antara PT. Dharma Agung Makmur sebagai prinsipal dan pekerja didasari dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan ditempatkan pada perusahaan pihak ketiga (*vendor*) sebagai tenaga kerja alih daya outsourcing.

Dari data tersebut di atas maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya digunakan untuk pekerja non pada perusahaan mitra kerja sama antara lain PT. MBL, PT. GBL, CV. IRA dan PT. SE. Penggolongan status pekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan serta kebutuhan manajemen PT. Dharma Agung Makmur.

Selama periode 2023-2024 tercatat jumlah pekerja rata-rata didominasi oleh laki-laki dengan presentasi yang lebih tinggi juga berdasarkan permintaan perusahaan pengguna yang disesuaikan dengan posisi job penempatan pekerja alih daya outsourcing tersebut. Usia pekerja tersebut relatif bervariasi sesuai data yang akan ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 3. Kondisi Pekerja Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

No.	Usia	Laki-Laki	Perempuan
1.	20 - 29	133	15
2.	30 - 39	162	27
3.	40 - 50	63	-
Jumlah		358	42
400			

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pekerja laki-laki seluruhnya berjumlah 358 orang sedangkan pekerja perempuan sejumlah 42 orang. Pekerja yang berusia 20-29

tahun sebanyak 133 orang laki-laki dan 15 orang perempuan. Pekerja yang berusia 30-39 tahun sebanyak 162 orang laki-laki dan 27 orang perempuan. Pekerja yang berusia 40-49 tahun sebanyak 63 orang laki-laki dan tidak ada perempuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tim manajemen perusahaan kami menemukan beberapa poin penting dari kriteria pertanyaan yang kami ajukan sebagai acuan penelitian:

Tabel 4. Analisis Implementasi Hukum Ketenagakerjaan

No	Kriteria Pertanyaan	Respon	Dokumen Penunjang	Potensi Perbaikan
1.	Pemahaman dan kepatuhan pekerja terhadap peraturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memberikan pemahaman dan kesempatan kepada pekerja untuk membaca perjanjian kerja sebelum menyetujui. - Training keterampilan diberikan untuk meningkatkan pemahaman pekerja, terlepas dari latar belakang pendidikan. 	<p>Perjanjian kerja: Menyertakan contoh perjanjian kerja yang diberikan kepada pekerja untuk membaca dan menandatangani.</p> <p>Bukti Pelatihan: Catatan pelatihan yang mencatat pelatihan keterampilan yang diberikan setelah rekrutmen.</p>	- Pemahaman pekerja masih bervariasi. Upaya lebih lanjut mungkin diperlukan untuk memastikan tingkat pemahaman yang seragam.
2.	Pelaksanaan kebijakan dalam praktik sehari-hari	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003. - Kontrak kerja jelas mencantumkan syarat, periode, dan kriteria perpanjangan kontrak. 	<p>Perjanjian kerja waktu tertentu: Menunjukkan ketentuan pemutusan hubungan kerja yang disertakan dalam perjanjian kerja.</p> <p>Dokumen evaluasi kinerja: Catatan evaluasi kinerja yang digunakan dalam pembinaan pekerja.</p>	- Perlu memastikan bahwa evaluasi kinerja dan pembinaan dilakukan secara konsisten dan objektif.
3.	Ketersediaan sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> - Pendaftaran pekerja pada BPJS dilakukan sejak awal, menunjukkan kepatuhan perusahaan terhadap aturan ketenagakerjaan - Pemberian pelatihan dan rekrutmen menjamin ketersediaan personil sesuai kebutuhan. 	<p>Bukti pendaftaran BPJS: Menyertakan bukti pendaftaran pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.</p> <p>Rencana pelatihan: Rencana pelatihan untuk menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan keterampilan pekerja.</p>	- Memastikan proses rekrutmen dan pelatihan berkelanjutan sesuai dengan perkembangan kebutuhan perusahaan.

No	Kriteria Pertanyaan	Respon	Dokumen Penunjang	Potensi Perbaikan
4.	Keterlibatan dan konsultasi dengan pihak terkait	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala dengan melibatkan seluruh divisi atau departemen. - Pekerja yang kinerjanya kurang optimal diberi kesempatan untuk memperbaiki performa 	<p>Laporan evaluasi kinerja: Laporan berkala yang mencakup hasil evaluasi kinerja pekerja.</p> <p>Dokumen pertemuan manajemen: Menunjukkan catatan rapat bulanan manajemen perusahaan.</p>	- Menetapkan indikator kinerja yang lebih terinci untuk meningkatkan objektivitas dalam evaluasi.
5.	Pemahaman terhadap kewajiban hukum	<ul style="list-style-type: none"> - Manajemen perusahaan memahami dan berusaha menerapkan perangkat regulasi hukum ketenagakerjaan dengan baik. - Perusahaan mengikuti perkembangan regulasi ketenagakerjaan dan isu-isu terkini. 	<p>Catatan partisipasi dalam seminar/workshop: Menunjukkan partisipasi perusahaan dalam kegiatan untuk mengikuti perkembangan regulasi.</p>	- Kontinuitas dalam mengikuti perkembangan regulasi dapat ditingkatkan
6.	Evaluasi dan pembelajaran dari kasus pemutusan hubungan kerja sebelumnya	Evaluasi kinerja pekerja menjadi bahan perbaikan keberlangsungan perusahaan.	<p>Analisis kasus pemutusan hubungan kerja: Dokumen yang mengevaluasi kasus pemutusan hubungan kerja sebelumnya.</p>	- Perusahaan dapat mengembangkan metrik indikator yang lebih terinci untuk mengukur keberhasilan implementasi kebijakan.
7.	Transparansi dan komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memberikan informasi dan menjelaskan proses kontrak kerja secara transparan. - Saluran komunikasi terbuka, dan pekerja diberi kesempatan menyampaikan keluhan dan kendala. 	<p>Dokumen komunikasi internal: Menyertakan contoh surat atau pengumuman internal mengenai proses kontrak kerja.</p> <p>Catatan umpan balik pekerja: Dokumen yang mencatat umpan balik atau keluhan pekerja.</p>	- Meningkatkan komunikasi mengenai proses kontrak kerja dan memberikan lebih banyak wadah untuk umpan balik.
8.	Pengukuran kinerja implementasi	- Perusahaan berupaya maksimal melaksanakan regulasi ketenagakerjaan dan berkomitmen penuh.	<p>Indikator kinerja: Menyertakan daftar indikator kinerja yang diukur oleh perusahaan.</p> <p>Laporan keberlanjutan implementasi: Menunjukkan hasil pengukuran kinerja implementasi.</p>	- Perusahaan dapat menyusun metrik indikator yang lebih terinci untuk mengukur keberhasilan implementasi.

PT. Dharma Agung Makmur, sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor ketenagakerjaan, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap implementasi hukum ketenagakerjaan dalam setiap aspek operasionalnya. Dalam konteks ini, beberapa elemen kunci dari praktik dan kebijakan perusahaan dapat diuraikan.

Dalam konteks pelaksanaan kebijakan terkait pemutusan hubungan kerja, perusahaan tunduk pada ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004. Proses evaluasi kinerja yang berkala menjadi instrumen untuk menilai kepatuhan dan kualitas kerja pekerja, sementara upaya pembinaan diberikan kepada pekerja yang memerlukan perbaikan performa. Dalam hal transparansi dan komunikasi, perusahaan secara terbuka menyampaikan informasi mengenai proses kontrak kerja dan memberikan saluran komunikasi yang efektif bagi pekerja untuk menyampaikan keluhan dan kendala mereka. Informasi juga disampaikan melalui apel pagi dan pertemuan langsung dengan supervisor, menciptakan atmosfer kerja yang transparan dan terbuka.

Walaupun PT. Dharma Agung Makmur belum memiliki metrik indikator yang terinci, komitmen perusahaan untuk terus berbenah dan berinovasi merupakan bukti dari keseriusan mereka dalam memastikan implementasi hukum ketenagakerjaan yang baik. Pendekatan ini tidak hanya mendukung hubungan kerja yang sehat tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Untuk analisis persepsi pekerja dan komunikasi terhadap implementasi hukum perjanjian kerja yang telah berakhir pada PT Dharma Agung Makmur hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Persepsi Pekerja dan Komunikasi

Kategori	Skor Total Individu	Frekuensi	%
Rendah	10 - 33	9	36%
Sedang	34 - 57	16	64%
Tinggi	58 - 80	0	0
Jumlah		25	100%

Tabel di atas menunjukkan hasil evaluasi persepsi pekerja di PT Dharma Agung Makmur terhadap implementasi hukum ketenagakerjaan dengan menggunakan skala likert. Dalam kategori Rendah, terdapat 9 responden pekerja (36% dari total responden) yang memberikan penilaian rendah terhadap implementasi hukum ketenagakerjaan di perusahaan.

Di kategori Sedang, mayoritas responden berada, yaitu sebanyak 16 responden pekerja (64% dari total responden). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja melihat implementasi hukum ketenagakerjaan di perusahaan sebagai cukup memadai, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Artinya, tidak ada karyawan kontrak yang memberikan penilaian sangat tinggi terhadap implementasi hukum ketenagakerjaan di PT Dharma. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan kontrak di perusahaan memiliki persepsi positif atau setidaknya cukup puas terhadap implementasi hukum ketenagakerjaan. Meskipun ada sebagian kecil yang merasa kurang puas, evaluasi ini dapat menjadi landasan untuk melakukan analisis lebih lanjut guna meningkatkan kebijakan dan implementasi ketenagakerjaan di PT. Dharma Agung Makmur

Tabel 6. Analisa Angket Skala Likert Tentang Persepsi Pekerja

Jumlah Item Pernyataan	Skor Skala Likert	Frekuensi	Jumlah	%
10	4	0	0	0
	3	45	135	28%
	2	146	292	60%
	1	59	59	12%
Total		250	486	100%
Skor Maksimal		1000		
Persentase Skor		49%		
Kriteria		Cukup		

Ket : Skor 4 = Sangat Setuju (SS); Skor 3 = Setuju (S); Skor 2 = Tidak Setuju (TS); dan Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis angket skala likert mengenai persepsi pekerja secara keseluruhan terhadap implementasi hukum ketenagakerjaan pada karyawan kontrak. Data persepsi pekerja terhadap perusahaan mencerminkan variasi yang cukup signifikan dalam pandangan mereka. Dalam penilaian ini, sebagian besar pekerja, sekitar 60%, menyatakan bahwa mereka tidak setuju terhadap aspek-aspek tertentu yang terkait dengan perusahaan. Dalam rinciannya, sekitar 28% karyawan menyatakan setuju, menunjukkan bahwa sebagian kecil dari mereka memiliki persepsi positif terhadap perusahaan. Di sisi lain, 60% menyatakan tidak setuju, dan 12% menyatakan sangat tidak setuju. Kedua kategori ini mencerminkan adanya keprihatinan atau ketidakpuasan yang signifikan di kalangan sebagian pekerja. Sebagian besar dari mereka mungkin memiliki pandangan netral atau tidak terlalu ekstrem terhadap perusahaan.

Analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mendasari ketidakpuasan ini peneliti lakukan dalam tabel analisis hambatan implementasi hukum ketenagakerjaan perusahaan. Strategi perbaikan atau peningkatan dapat diarahkan untuk mengatasi masalah yang diidentifikasi dan mencapai persepsi yang lebih positif di kalangan pekerja.

Tabel 7. Analisis Angket Skala Likert Tentang Komunikasi Pekerja

Jumlah Item Pernyataan	Skor Skala Likert	Frekuensi	Jumlah	%
10	4	0	0	0
	3	20	60	14%
	2	136	272	64%
	1	94	94	22%
Total		250	426	100%
Skor Maksimal		1000		
Persentase Skor		43%		
Kriteria		Cukup		

Ket : Skor 4 = Sangat Setuju (SS); Skor 3 = Setuju (S); Skor 2 = Tidak Setuju (TS); dan Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel di atas menunjukkan mengenai hasil analisis angket skala likert mengenai komunikasi perusahaan dan pekerja secara keseluruhan terhadap implementasi hukum ketenagakerjaan. Dari data komunikasi perusahaan terhadap pekerja menunjukkan adanya tingkat ketidakpuasan yang signifikan di kalangan pekerja. Dalam penilaian ini, mayoritas pekerja, sekitar 64%, menyatakan bahwa mereka tidak setuju terhadap kualitas komunikasi yang diterima dari perusahaan. Persentasi yang cukup tinggi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengevaluasi dan meningkatkan strategi komunikasi perusahaan.

Secara detail, hanya sekitar 14% pekerja yang menyatakan setuju terhadap komunikasi yang baik. Ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil pekerja merasa puas atau setuju dengan cara komunikasi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Sementara itu, 22% pekerja menyatakan sangat tidak setuju, menunjukkan tingkat ketidakpuasan yang lebih tinggi. Dari hasil analisis angket ditemukan bahwa nilai komunikasi sekitar 43% masuk dalam kategori cukup. Hal ini mungkin menunjukkan variasi dalam persepsi, di mana sebagian karyawan mungkin memiliki pandangan netral atau tidak terlalu ekstrem terhadap kualitas komunikasi perusahaan. Analisis lebih lanjut peneliti lakukan dalam tabel analisis hambatan merancang strategi perbaikan yang sesuai. Upaya perbaikan komunikasi yang lebih efektif dapat membantu membangun hubungan yang lebih positif antara perusahaan dan pekerja, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan pekerja secara keseluruhan.

B. Hambatan- Hambatan dalam Implementasi Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja yang telah berakhir

Pada penelitian ini juga ditemukan beberapa hambatan yang dianalisis sebagai hambatan dalam implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja yang telah berakhir di PT. Dharma Agung Makmur. Hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memiliki kebijakan yang telah dirancang sesuai dengan peraturan, pelaksanaannya masih dihadapi oleh tantangan yang perlu diatasi agar proses pemutusan hubungan kerja dapat berjalan dengan lebih lancar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 8. Analisis Hambatan Dalam Implementasi Hukum Ketenagakerjaan

NO	HAMBATAN YANG MUNCUL	DESKRIPSI	DAMPAK	REKOMENDASI SOLUSI
1.	Ketidakprofesionalan dan kelalaian pekerja	Adanya pekerja yang tidak menjalankan tugas secara profesional, lalai, atau sering terlambat	Menyebabkan kesulitan dalam menjalankan prosedur pemutusan hubungan kerja sesuai aturan dan menciptakan kesan negatif terhadap reputasi perusahaan	Pelatihan profesionalisme dan kedisiplinan Melakukan pelatihan kedisiplinan dan profesionalisme secara berkala kepada seluruh pekerja. Menyediakan workshop atau seminar yang fokus pada tanggung jawab, kedisiplinan, dan etika kerja.

NO	HAMBATAN YANG MUNCUL	DESKRIPSI	DAMPAK	REKOMENDASI SOLUSI
2.	Komunikasi yang tidak efektif	Potensi hambatan dalam komunikasi antara perusahaan dan pekerja, yang dapat mempengaruhi efektivitas surat panggilan satu bulan sebelum kontrak berakhir	Surat panggilan mungkin tidak mencapai tujuannya, mengakibatkan ketidakjelasan dan potensi kesalahpahaman	Peningkatan sistem komunikasi Meningkatkan sistem komunikasi internal, termasuk penggunaan alat komunikasi digital dan rapat rutin. Menyediakan saluran komunikasi yang jelas dan terbuka untuk menanggapi pertanyaan atau kekhawatiran pekerja.
3.	Manajemen sumber daya manusia	Meskipun biaya premi BPJS ditanggung, manajemen sumber daya manusia dapat menjadi hambatan jika tidak dikelola dengan efisien	Ketersediaan sumber daya manusia yang tidak memadai dapat menghambat proses pemutusan hubungan kerja dan mengakibatkan kekacauan di internal perusahaan	Optimalkan manajemen sumber daya manusia Menyusun rencana manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien. Menggunakan teknologi untuk memantau kebutuhan sumber daya manusia dan memastikan rekrutmen dilakukan sesuai kebutuhan.
4.	Kesenjangan dalam pemahaman atau persepsi	Potensi kesenjangan dalam pemahaman atau persepsi antara perusahaan dan pekerja terkait kebijakan pemutusan hubungan kerja.	Kesalahpahaman dapat menciptakan ketidakpastian, konflik, atau penolakan dari pihak pekerja terhadap kebijakan perusahaan	Penyuluhan dan sosialisasi kebijakan Melakukan penyuluhan dan sosialisasi kebijakan perusahaan, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja. Menyelenggarakan pertemuan atau sesi informasi untuk menjelaskan secara rinci hak dan kewajiban pekerja
5.	Kesulitan dalam evaluasi kinerja	Kurangnya metrik indikator yang terinci untuk mengevaluasi kinerja pekerja secara objektif.	Kesulitan dalam mengukur kinerja dapat menghambat efektivitas proses pembinaan dan perbaikan performa.	Pengembangan metrik evaluasi kinerja Mengembangkan metrik evaluasi kinerja yang lebih terinci dan terukur. Melibatkan pekerja dalam penetapan tujuan kinerja yang jelas dan memberikan umpan balik berkala

NO	HAMBATAN YANG MUNCUL	DESKRIPSI	DAMPAK	REKOMENDASI SOLUSI
6.	Ketidakpastian dalam pembelajaran	Kurangnya metrik indikator yang jelas untuk mengukur keberhasilan dari pembelajaran dan perbaikan yang diimplementasikan.	Ketidakpastian mengenai efektivitas langkah-langkah perbaikan dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk terus berbenah	Penyusunan metrik pembelajaran dan perbaikan Menetapkan metrik yang jelas untuk mengukur keberhasilan dari pembelajaran dan perbaikan yang diimplementasikan. Melakukan evaluasi berkala untuk menilai dampak langkah-langkah perbaikan

Dalam menganalisis hambatan dalam implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja yang telah berakhir di PT. Dharma Agung Makmur, beberapa aspek kunci menjadi sorotan. Pertama, pemahaman pekerja terhadap isi perjanjian kerja menjadi tantangan utama. Meskipun perusahaan telah menyusun perjanjian dengan jelas, tingkat pemahaman yang bervariasi di antara pekerja menjadi kendala. Hal ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, dimana sebagian besar pekerja memiliki tingkat pendidikan SMA dan SMP. Kedua, kendala muncul dalam proses pemutusan hubungan kerja, terutama dalam mengelola situasi individual pekerja. Meskipun perusahaan telah mematuhi aturan yang berlaku, kompleksitas kasus individual seperti kinerja yang kurang baik, keterlambatan, dan absensi tanpa alasan yang jelas menimbulkan tantangan dalam menentukan keputusan pemutusan hubungan kerja.

Sosialisasi kebijakan pemutusan hubungan kerja juga menghadapi hambatan. Meskipun telah dilakukan, saluran komunikasi yang tidak optimal menyulitkan perusahaan dalam mencapai seluruh pekerja secara efektif. Ini menciptakan ketidakjelasan dan kurangnya pemahaman tentang prosedur pemutusan hubungan kerja di kalangan pekerja. Keterlibatan pekerja dalam evaluasi kinerja masih belum mencapai tingkat optimal. Meskipun telah diadakan forum evaluasi, tetapi sebagian pekerja kurang aktif memberikan masukan. Ini mengindikasikan kurangnya partisipasi dan keterlibatan pekerja dalam proses evaluasi yang dapat menjadi penghambat dalam meningkatkan kualitas kinerja. Ketidakpastian dalam pemahaman aturan perusahaan dan etika kerja juga menjadi kendala. Meskipun telah dilakukan pelatihan, perlu ada upaya lebih lanjut untuk memastikan pemahaman yang seragam di semua tingkatan pendidikan, mengingat tingkat pendidikan pekerja bervariasi.

Beberapa pekerja terkesan tidak profesional, dan hal ini menjadi hambatan dalam menjaga kualitas dan produktivitas kerja. Peningkatan program pelatihan disiplin dan dukungan lebih lanjut kepada pekerja yang mengalami kesulitan diharapkan dapat mengatasi masalah ini (Chaerudin, 2018). Komunikasi internal yang tidak selalu efektif juga menjadi hambatan. Meskipun telah dilakukan upaya komunikasi, tetapi terdapat kesenjangan dalam mencapai tujuan komunikasi. Perusahaan perlu meninjau kembali saluran komunikasi dan memperkuat komunikasi dua arah untuk memastikan pesan disampaikan dengan jelas dan diterima dengan baik oleh semua pekerja.

Efisiensi manajemen sumber daya manusia juga perlu ditingkatkan. Proses rekrutmen dan pelatihan harus lebih efisien agar perusahaan dapat memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan. Kesenjangan dalam pemahaman aturan dan kebijakan perusahaan juga menjadi hambatan. Perlu adanya sesi penyuluhan rutin dan upaya untuk memastikan bahwa setiap pekerja memiliki pandangan yang seragam terkait aturan perusahaan. Ketidakpastian terkait hasil pembelajaran adalah hambatan lainnya. Perlu ditingkatkan komunikasi terkait perubahan hasil pembelajaran, dan saluran umpan balik harus dibuka agar pekerja merasa lebih terlibat dalam proses pembelajaran.

KESIMPULAN

1. Implementasi hukum ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja yang telah berakhir di PT. Dharma Agung Makmur menunjukkan berbagai aspek yang perlu diperhatikan. Perusahaan telah menerapkan kebijakan sesuai dengan regulasi yang berlaku, terutama Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Namun, perlu diperhatikan variabilitas tingkat pemahaman karyawan, terutama yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan mereka.
2. Hambatan yang teridentifikasi dalam implementasi hukum ketenagakerjaan di PT. Dharma Agung Makmur, khususnya terkait dengan pemahaman karyawan, prosedur pemutusan hubungan kerja, dan kurangnya metrik indikator yang terinci. Rekomendasi solusi mencakup penguatan pelatihan pemahaman hukum ketenagakerjaan bagi karyawan, penyempurnaan prosedur pemutusan hubungan kerja, dan pengembangan metrik indikator untuk mengukur tingkat kepatuhan dan efektivitas implementasi.

SARAN

1. Saran Penelitian Lanjutan: Beberapa penelitian lanjutan yang sebaiknya dilanjutkan mengenai studi mendalam tentang pemahaman pekerja terkait regulasi hukum ketenagakerjaan dan studi komparatif dengan perusahaan lain dalam kaitannya dengan implementasi hukum ketenagakerjaan.
2. Saran Praktis: Perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan dan edukasi karyawan terkait dengan hukum ketenagakerjaan untuk memastikan pemahaman yang lebih baik dan seragam di semua tingkatan. Dan melakukan pengembangan dan implementasi metrik indikator kinerja yang terinci dan terukur akan membantu perusahaan untuk secara objektif menilai efektivitas kebijakan dan langkah-langkah yang diambil dalam implementasi hukum ketenagakerjaan. Selain itu, Melakukan audit rutin untuk memastikan kepatuhan penuh terhadap peraturan hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat mengidentifikasi potensi masalah sebelum berkembang menjadi isu yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267-298.

- Alam, K., Perdana, F. W., Irwan, I., Tungkup, D. L., & Miran, M. (2022). Analisis Implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(07), 1119-1128.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 77-86.
- Chaerudin, A. (2018). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hanifah, I. (2021). Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 168-173.
- Hulu, B. S., & Rochim, R. (2022). Outsourcing Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 4(2), 258-271.
- Kirana, Y. (2022). Tinjauan Yuridis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*, 9(2), 71-87.
- Möhö, H. (2022). Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Panah Keadilan*, 1(2), 117-127.
- Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12(2), 151-161.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 137-150.
- Putri, A. H. (2021). Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law. *Krtha Bhayangkara*, 15(2), 223-232.
- Suntoro, A., & Komnas, H. A. M. (2021). Implementasi Pencapaian Secara Progresif dalam Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Ham*, 12(1), 1-18.
- Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (2023). Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 889-898.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(3), 1171-1195.