



## **PENGADOPSIAN ASAS PROPORSIONALITAS DALAM KONTRAK KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG CIPTA KERJA**

**Muhammad Firman Ahsan**

*firmanahsan22@gmail.com*

Universitas Islam Indonesia

Corresponding Author: *firmanahsan22@gmail.com*

**Abstract:** *An employment agreement serves as the legal foundation for the relationship between workers and employers, providing a reference for the protection of rights and the implementation of obligations between the parties. In an agreement, it is essential to ensure that the parties are positioned on an equal footing in order to establish a proportional contract. This study discusses the urgency of applying the principle of proportionality in employment contracts under the Job Creation Law, as well as the legal protection afforded to the parties bound by such contracts under the same law. This research is a normative legal study employing a statutory approach and supported by data obtained through literature study. The results of this study indicate that the application of the principle of proportionality in employment contracts is crucial to achieving balance, justice, and legal certainty between workers and employers from the formation stage to the termination of the employment relationship. This principle plays a significant role in ensuring that the distribution of rights and obligations is carried out fairly according to the respective roles of each party. In addition, the Job Creation Law provides legal protection for workers in the form of guarantees of fair wages, social security, and protection from unilateral termination of employment, as well as for employers in the form of legal certainty, flexibility in managing employment relations, and effective mechanisms for resolving labor disputes. Thus, the application of the principle of proportionality becomes an essential instrument in creating a fair, balanced, and mutually protective employment relationship between workers and employers.*

**Keyword:** *Consists of 3-5 keywords, keyword 1, keyword 2, etc.*

**Abstrak:** Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan hukum bagi pekerja dan pemberi kerja yang dapat dijadikan acuan perlindungan hak dan pelaksanaan kewajiban diantara para pihak. Dalam suatu perjanjian, penting untuk memperhatikan kedudukan para pihak berada pada kedudukan yang seimbang sehingga dapat membentuk perjanjian yang proporsional. Penelitian ini akan membahas tentang bagaimana urgensi penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja? serta bagaimana perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja? Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan didukung oleh data yang didapatkan melalui studi pustaka. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan asas proporsionalitas dalam kontrak kerja memiliki urgensi untuk mewujudkan keseimbangan, keadilan, dan kepastian hukum antara pekerja dan pemberi kerja sejak tahap pembentukan hingga berakhirnya hubungan kerja. Asas ini berperan penting dalam memastikan distribusi hak dan kewajiban dilakukan secara adil sesuai peran masing-masing pihak. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan hukum bagi pekerja berupa jaminan atas upah layak, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak, serta bagi pemberi kerja berupa kepastian hukum, fleksibilitas dalam pengaturan hubungan kerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang efektif. Dengan demikian, penerapan asas proporsionalitas menjadi instrumen penting dalam menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan saling melindungi antara pekerja dan pemberi kerja.

**Kata Kunci :** ketenagakerjaan, perjanjian, proporsionalitas, UU Ciptaker

### **PENDAHULUAN**

Istilah perjanjian dalam bahasa Belanda dikenal dengan istilah *overeenkomst*,<sup>1</sup> yang berasal dari kata *overeenkomen*, artinya sepakat atau setuju.<sup>2</sup> Perjanjian biasa

<sup>1</sup> HS. Salim, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm 160

disebut dengan istilah persetujuan, karena di dalamnya terdapat dua pihak atau lebih yang setuju melakukan sesuatu.<sup>3</sup> Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>4</sup>

Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) mengatur tentang *verbintenissenrecht*, dimana tercakup pula istilah *overeenkomst*, dikenal dari 3 terjemahan *verbentenis*, yaitu perikatan, perutusan dan perjanjian, sedangkan *overeenkomst* ada 2 terjemahan, yaitu perjanjian dan persetujuan.<sup>5</sup> Pengertian dari perjanjian itu sendiri, diatur dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.<sup>6</sup>

Dari pengertian perjanjian yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1313 KUH Perdata tersebut, perjanjian diartikan hanya mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih, berbeda dengan pendapat dari Subekti yang mengemukakan pengertian perjanjian yang lebih luas bahwa perikatan sebagai suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut suatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sedangkan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>7</sup>

Salah satu jenis perjanjian adalah perjanjian kerja. Mengacu pada ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>8</sup>

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yang selanjutnya diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK) antara pekerja dengan perusahaan, juga dijelaskan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun hak-hak karyawan meliputi alat keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), upah dengan jumlah minimal sesuai ketentuan upah minimum di daerah/provinsi (UMP). Ijin tidak hadir kerja yang dilegaliser untuk mendapat upah, cuti tahunan bagi yang memenuhi syarat, tunjangan hari raya, menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti tempat ibadah, olah raga, kesenian, dan kegiatan koperasi karyawan.

Setiap perusahaan memiliki hak untuk membuat suatu perjanjian kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yaitu antara tenaga kerja dengan

---

<sup>2</sup> R. Setiawan 2001, *Pokok-Pokok Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, hlm 7

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm 8

<sup>4</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1995, hlm 8

<sup>5</sup> Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009 hlm 41

<sup>6</sup> Lihat Pasal 1313 KUHPerdata

<sup>7</sup> Subekti, *Op Cit*, hlm 1

<sup>8</sup> Hadi Setia Tunggal, *Seluk Beluk Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2014, hlm 19

perusahaan yang bersangkutan sehingga menimbulkan hubungan kerja. Karena perjanjian kerja adalah dasar pembentukan hubungan kerja. Perjanjian kerja memiliki pengertian bahwa perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Mereka yang melakukan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, maka sejak itulah mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata. Keberlakuan perjanjian kerja sebagai undang-undang yang mengikat dan harus dipatuhi secara jelas yang diwujudkan dalam suatu hak dan kewajiban (prestasi) yang memberikan konsekuensi adanya pihak yang berkewajiban melaksanakan kewajiban yang bagi pihak lain menjadi haknya.

Suatu perjanjian kerja yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan, maka akan memberikan keuntungan sehubungan dengan sasaran komersial yang diharapkan oleh kedua belah pihak tersebut. Dengan kata lain, suatu perjanjian kerja memang harus ada ketentuan yang jelas dan tegas untuk membangun kepastian formal bahwa para pihak yang melakukan perjanjian tersebut harus tunduk untuk melaksanakannya dengan niat baik dan konsekuen.

Lahirnya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan yang dimuat dalam perjanjian kerja dan berisi hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan perusahaan sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena sebuah perjanjian. Adapun pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal 2 (dua) subjek hukum dalam suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja yaitu perusahaan dengan tenaga kerja. Dimana ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa yang artinya wajib ditaati dan diikuti. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak diperbolehkan membuat perjanjian kerja yang menyimpang dari ketentuan UU Cipta Kerja.

Pembuatan perjanjian kerja apabila mengacu pada ketentuan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan yang berdasarkan asas proporsional maka akan menghasilkan kontrak yang *fair*. Oleh karena itu, proporsionalitas dalam hal pertukaran hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat dicermati dari substansi klausul kontrak yang disepakati oleh pemberi kerja dan karyawan.

Pada dasarnya kontra kerja berawal dari perbedaan atau ketidaksamaan kepentingan antara pemberi kerja dengan karyawan. Perumusan hubungan kontraktual tersebut pada umumnya senantiasa diawali dengan proses negosiasi diantara para pihak. Melalui negosiasi tersebut, para pihak kemudian saling berupaya untuk menciptakan bentuk kesepakatan yang dapat mempertemukan sesuatu yang diinginkan. Kontrak komersial sisi kepastian dan keadilan akan tercapai apabila perbedaan yang ada diantara pemberi kerja dengan karyawan terakomodasi melalui mekanisme hubungan kerja secara proporsional.

Asas proporsional dapat diartikan sebagai asas yang melandasi atau mendasari pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya dalam seluruh

kontraktual. Asas proporsionalitas membuka peluang adanya ketidakseimbangan posisi dengan syarat pertukaran prestasi berlangsung secara *fair* dan proporsional.

Kontrak sebagai instrumen pertukaran hak dan kewajiban diharapkan dapat berlangsung dengan baik, adil dan proporsional sesuai dengan kesepakatan para pihak. Terutama dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dengan karyawan. Perjanjian kerja dibuat untuk memperjelas dan mempertegas hak dan kewajiban para pihak. Dimana hak dan kewajiban tersebut tidak boleh melanggar atau bertentangan dengan ketentuan UU Cipta Kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja maka lahirlah hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan/pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja atau berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Oleh karena itu hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara tenaga kerja dan perusahaan, yang terikat dengan adanya perjanjian kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja.

UU Cipta Kerja sebagai payung hukum yang mengatur antara pemberi kerja dan pekerja diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja. Namun, pada kenyataannya kerap kali terjadi upaya-upaya pemberi kerja yang menyiasati kontrak kerja dengan pekerja yang dianggap merugikan pekerja. Hal tersebut tentu tidak sejalan dengan semangat asas proporsionalitas dalam suatu kontrak kerja.

Melihat dinamika bisnis dengan pasang surutnya, juga berakibat pada keberlangsungan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan karyawan. Para pihak yang berkontrak pada dasarnya senantiasa berharap kontrak tersebut berakhir dengan baik, namun tidak menutup kemungkinan kontrak dimaksud menemui hambatan bahkan berujung pada ketidakadilan bagi salah satu pihak. Secara umum pihak yang kerap kali menjadi korban dari kontrak kerja adalah pihak karyawan/buruh.

Urgensi pengadopsian asas proporsionalitas dalam kontrak kerja antara pemberi kerja dan karyawan sebagaimana latar belakang masalah di atas dirasa menjadi layak untuk diangkat dan dibahas secara ilmiah. Oleh karena itu, penelitian penelitian tugas akhir Skripsi ini diberi judul Implementasi asas proporsionalitas dalam kontrak kerja berdasarkan undang-undang cipta kerja..

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif, yakni menggunakan studi hukum berupa produk hukum seperti mengkaji undang-undang dan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan penelitian ini.

Metode pengumpulan bahan hukum penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *library research* yakni metode pengumpulan yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Urgensi Penerapan Asas Proporsionalitas Dalam Kontrak Kerja Menurut UU Cipta Kerja**

Kontrak kerja merupakan turunan dari perjanjian umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 dan 1320 KUHPerdara, yang menimbulkan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja dengan hak serta kewajiban masing-masing. Dalam konteks ketenagakerjaan, pengaturan dasar terdapat pada UU No. 13 Tahun 2003 dan diperbarui melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker).

UU Ciptaker mengatur dua jenis perjanjian kerja, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) – untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau selesai dalam waktu tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) – untuk hubungan kerja tetap dan berkelanjutan.

Dalam pembentukan kontrak kerja, asas hukum yang penting adalah asas proporsionalitas, yaitu prinsip yang menekankan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Asas ini berfungsi memastikan keadilan dan kesetaraan dalam seluruh tahapan kontrak mulai dari pra-kontrak, pembentukan, pelaksanaan, hingga penyelesaian sengketa. UU Ciptaker mencerminkan penerapan asas proporsionalitas terutama dalam pengaturan upah (Pasal 88 dan 88A) yang menegaskan bahwa:

- Upah ditentukan berdasarkan kesepakatan tanpa boleh lebih rendah dari ketentuan hukum.
- Pengusaha yang terlambat membayar upah dikenakan denda.
- Pekerja yang lalai juga dapat dikenakan sanksi.

Hal ini menempatkan kedua pihak pada posisi hukum yang seimbang.

Asas proporsionalitas memiliki fungsi utama:

1. Memberi perlindungan hukum agar kewajiban dan hak tidak timpang.
2. Menjamin kepastian hukum melalui kontrak yang jelas dan adil.
3. Mendorong kepatuhan hukum terhadap UU Ketenagakerjaan dan UU Ciptaker.

Penerapan asas ini mencegah paksaan atau ketimpangan posisi tawar antara pihak, sehingga kontrak dibuat secara sukarela dan berkeadilan. Menurut Peter Mahmud Marzuki, asas ini mencerminkan *equitability contract* — kontrak yang berlandaskan *justice* dan *fairness*. Prinsipnya sejalan dengan doktrin *aequitas praestasionis* (keseimbangan pelaksanaan) dan *justum pretium* (kepantasan harga).

Dengan demikian, asas proporsionalitas berperan sebagai koreksi terhadap kebebasan berkontrak, memastikan agar perjanjian kerja tidak menimbulkan ketimpangan kekuasaan dan menjamin keadilan antara pekerja dan pemberi kerja.

### **Perlindungan hukum terhadap para pihak yang terikat dalam kontrak kerja menurut UU Cipta Kerja**

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk pengayoman negara dalam menjamin hak-hak tenaga kerja agar tidak dirugikan oleh pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar, seperti pengusaha atau pemberi kerja. Perlindungan ini bertujuan menciptakan ketertiban, keadilan, dan rasa aman dalam hubungan kerja. Secara umum, perlindungan hukum dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif diberikan untuk mencegah terjadinya pelanggaran dengan memberikan kesempatan bagi para pihak mengajukan keberatan sebelum suatu keputusan ditetapkan. Sementara itu, perlindungan represif diberikan setelah terjadi pelanggaran, biasanya melalui sanksi atau penyelesaian sengketa di pengadilan.

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan terhadap tenaga kerja mencakup aspek ekonomis, sosial, dan teknis. Perlindungan ekonomis berhubungan dengan jaminan upah yang layak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perlindungan sosial menekankan pada kebebasan berpendapat dan berorganisasi bagi pekerja, sedangkan perlindungan teknis berkaitan dengan keselamatan dan keamanan kerja di lingkungan perusahaan.

Landasan konstitusional perlindungan pekerja tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Prinsip tersebut kemudian diperkuat dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang mengubah dan memperbaharui berbagai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan UU BPJS. UU ini berupaya mewujudkan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, serta memastikan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam UU Cipta Kerja, perjanjian kerja menjadi dasar hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja, baik yang bersifat waktu tertentu (PKWT) maupun tidak terbatas (PKWTT). UU ini menegaskan bahwa dalam PKWT tidak boleh ada masa percobaan, dan pekerja tetap memiliki haknya meskipun terjadi pergantian pengusaha atau pekerja meninggal dunia. Selain itu, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi ketika kontrak kerja berakhir sesuai dengan masa kerja pekerja.

Terkait ketentuan kerja dan upah, UU Cipta Kerja mengatur waktu kerja maksimal 40 jam per minggu dengan ketentuan kerja lembur harus disertai persetujuan pekerja dan diberi upah tambahan. Pengusaha juga wajib memberikan cuti serta tetap membayar upah apabila perusahaan mengalami pailit, sebagaimana diatur dalam Pasal 95. Pengaturan ini bertujuan menjaga hak pekerja agar tidak hilang meski perusahaan berada dalam kondisi sulit.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), UU Cipta Kerja menegaskan bahwa PHK hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan sesuai dengan ketentuan hukum. PHK yang dilakukan tanpa dasar hukum dinyatakan batal demi hukum, dan pekerja berhak untuk dipekerjakan kembali. Apabila PHK dilakukan secara

sah, pengusaha wajib membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya sesuai masa kerja dan ketentuan yang berlaku.

Perlindungan terhadap pekerja juga diwujudkan melalui program jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 82 UU Cipta Kerja. Program ini mencakup jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, kematian, serta jaminan kehilangan pekerjaan. Jaminan kehilangan pekerjaan diberikan dalam bentuk uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja guna membantu pekerja kembali memperoleh pekerjaan.

Selain melalui regulasi dan program jaminan sosial, pemerintah juga memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan terhadap hubungan kerja. Pengawasan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap kontrak kerja dijalankan sesuai dengan ketentuan hukum, menjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, serta mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam UU Cipta Kerja mencerminkan komitmen negara dalam menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkeadilan. Melalui regulasi yang komprehensif, pekerja memperoleh jaminan kepastian hukum, perlindungan dari tindakan sewenang-wenang, serta hak atas kesejahteraan yang layak. Di sisi lain, pengusaha tetap diberikan ruang untuk mengembangkan usahanya dengan tetap memperhatikan prinsip keadilan sosial dan kemanusiaan.

## **KESIMPULAN**

. Asas proporsionalitas dalam *UU Cipta Kerja* penting untuk menjaga keseimbangan dan keadilan antara pekerja dan pemberi kerja dalam pelaksanaan kontrak. UU ini juga memberikan perlindungan hukum preventif dan represif melalui pengaturan hak, kewajiban, upah, jaminan sosial, serta mekanisme PHK. Dengan demikian, *UU Cipta Kerja* memastikan hubungan kerja yang adil dan seimbang bagi kedua belah pihak.

## **REFERENSI**

### **BUKU**

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 2004.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003.
- Adrian Sutedi, *Hukum Pemburuan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Prenada Media Group, 2014.
- Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008.

- Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Budiono Herlin, *Kumpulan Tulisan Hukum Perdata di Bidang Kenotariatan*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2008.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2005.
- Djaja S. Meiliana, *Perkembangan Hukum Perdata tentang Benda dan Hukum Perikatan*, Bandung: Nuansa Aulia, 2007.
- Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta : Perpustakaan Fakultas Hukum UII, 1989.
- Djumadi, *Kesepakatan Kerja (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang : University Press Semarang, 2015.
- Evi Ariyani, *Hukum Perjanjian*, Yogyakarta : Penerbit Ombak, 2013.
- Hadi Setia Tunggal, *Seluk Beluk Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Harvarindo, 2014.
- Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010.
- Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- HS. Salim, *Hukum Kontrak, Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- HS. Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Imam Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1987.
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Jakarta: Sekjen dan Kepaniteraan MK-RI, 2006.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja-Perjanjian Perbankan dan Peraturan Perusahaan, dikutip dalam Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Batu: Literasi Nusantara, 2020.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta : Sinar Grafika, 2006.
- M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung : Alumni, 1986.
- Maiyestati, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Sumbar : LPPM Universitas Bung Hatta, 2025.
- P.N.H Simanjuntak, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Djambatan, 2007.
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009.
- Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, , Jakarta: Kencana Prenada Media, 2005.



- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung : Bina Cipta, 1994.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, , Bandung: Alumni, 1995.
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, 1990.
- R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, 2001.
- Ratna Artha Windari, *Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Ridwan Khairandy, *Kebebasan Berkontrak dan Pacta Sunt Servanda versus Itikad Baik: Sikap yang Harus Diambil Pengadilan*, Yogyakarta: UII Press, 2015.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2004.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1984.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 1995.

## **JURNAL**

- Charisia Maziza, “Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Judiciary*, Vol. 11, No. 5, 2022.
- Desi Syamsiah, “Kajian Terkait Keabsahan Perjanjian E-Commerce Bila Ditinjau dari Pasal 1320 KUHPerdata tentang Syarat Sah Perjanjian”, *Inovasi Penelitian*, Vol. 2, No. 1, 2021.
- Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, dan Lendry Siar, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Diberhentikan Sebelum Waktunya”, *Lex Privatum*, Vol. 13, No. 3, 2024.
- I Gsr. Agung Rio Diputra, “Pelaksanaan Perancangan Kontrak dalam Pembuatan Struktur Kontrak Bisnis”, *Acta Comitatus Jurnal Hukum Kenotariatan*, Vol. 3, 2018.
- Oky Mayrudin, “Pengaruh Omnibus Law Terhadap Kontrak Kerja: Studi di Kota Batam”, *Jurnal Hukum*, Vol. 7, Juni 2023.
- Pranoto dan Itok Dwi Kurniawan, “Urgensi Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Kerja Konstruksi Sebagai Antisipasi Terjadinya Sengketa”, *Private Law*, Vol. 2, 2013.
- Sarbini, “Eksistensi Asas Proporsionalitas dalam Hukum Perjanjian: Manifestasi dan Dinamika”, *Al-Qisthas*, Vol. 12, No. 1, 2022.