

**TINJAUAN YURIDIS HUBUNGAN KERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PERSPEKTIF
UNDANG – UNDANG KETENAGAKERJAAN
(Studi PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Hukum Fakultas Hukum**

Oleh:

DYAH AYU APRILIA PRATIWI

C100180204

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**TINJAUAN YURIDIS HUBUNGAN KERJA DALAM PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU PERSPEKTIF UNDANG – UNDANG
KETENAGAKERJAAN
(Studi PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh :

DYAH AYU APRILIA PRATIWI

C100180204

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Septarma Budiwati, S.H., M.H., C.N.)

HALAMAN PENGESAHAN

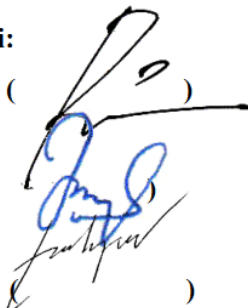
TINJAUAN YURIDIS HUBUNGAN KERJA DALAM PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU PERSPEKTIF UNDANG – UNDANG
KETENAGAKERJAAN
(Studi PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta)

OLEH
DYAH AYU APRILIA PRATIWI
C100180204

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 25 November 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Septarina Budiwati, S.H., M.H., C.N. ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Inayah, S.H., M.H. ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Tashya Panji Nugraha, S.H., M.H. ()
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan



Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.

NIP. 196812261993031002 / NIDN. 0026126801

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan didalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Sukoharjo, 3 November 2021

Penulis



DYAH AYU APRILIA PRATIWI

C100180204

**TINJAUAN YURIDIS HUBUNGAN KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU PERSPEKTIF UNDANG – UNDANG
KETENAGAKERJAAN
(Studi PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta)**

Abstrak

Penelitian ini membahas bentuk dan isi serta hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu antara pemberi kerja dengan pekerja pada umumnya membahas mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian yang dibuat secara tertulis. Metode yang digunakan oleh penulis adalah yuridis normatif yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan hukum sekunder yakni meneliti bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu dan meneliti hubungan kerja diantara para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat sah perjanjian kerja pada pasal 1313, 1320, 1601a KUH Perdata dan pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pasal 1 ayat 10 Undang-Undang Perlindungan Konsumen. Namun identitas para pihak dalam perjanjian ini kurang lengkap maka dari itu tidak sesuai dengan pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak dan kewajiban dalam perjanjian sudah memenuhi syarat sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sudah sesuai dengan pasal 1338 KUH Perdata. Sesuai dengan asas pacta sun servanda dan dijalankan sesuai asas itikad baik.

Kata Kunci: hubungan kerja, perjanjian, perjanjian kerja waktu tertentu

Abstract

This study discusses the form and content as well as the employment relationship in a Specific Time Employment Agreement. A certain time work agreement between an employer and an employee generally discusses the rights and obligations of the parties in a written agreement. The method used by the author is normative juridical, namely by examining library materials or secondary legal materials, namely examining the form and content of a certain time work agreement and examining the working relationship between the parties in a certain time work agreement. The results of this study can be concluded that this work agreement for a certain time is in accordance with the Manpower Act and has fulfilled the legal requirements of the employment agreement in Articles 1313, 1320, 1601a of the Civil Code and Article 52 paragraph 1 of the Manpower Act and Article 1 paragraph 10 of the Law. - Consumer Protection Act. However, the identity of the parties in this agreement is incomplete and therefore not in accordance with article 54 paragraph 1 of the Manpower Act. The rights and obligations in the agreement have met the requirements in accordance with the Manpower Act and are in accordance with article 1338 of the Civil Code. In accordance with the principle of pacta sun servanda and carried out according to the principle of good faith.

Keywords: employment relationship, agreement, work agreement for a certain time

1. PENDAHULUAN

Berkembangnya teknologi semakin pesat dan era industrialisme semakin merambah dalam berbagai bidang kehidupan salah satunya yaitu dalam bidang ketenagakerjaan. Di dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi dengan orang lain. Interaksi yang dimaksud adalah antara pemberi kerja dengan pekerja yang hubungannya disebut dengan hubungan kerja (Ismatullah, 2006). Hubungan hukum adalah hubungan yang didalamnya terdapat dua pihak atau dua subjek yang berisikan tentang hak dan kewajiban. Sebuah hubungan hukum timbul akibat adanya perbuatan hukum berupa perjanjian.

Perjanjian adalah perbuatan hukum antara satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada pihak yang satu atau lebih yang menimbulkan hubungan hukum. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam Pasal 1601a KUHPerdara perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Hubungan yang timbul atas perjanjian kerja merupakan hubungan atasan dan bawahan atau disebut dengan hubungan subordinasi (A., Agusmidah, A & Yefrizawati, 2017).

Hubungan antara pekerja atau buruh dengan pihak majikan atau perusahaan in bersifat normative artinya saling mengikat. Kelahiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT ini bagaikan jawaban bagi kebutuhan dunia insutrialisme. Namun kelahiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini penerapannya banyak menimbulkan masalah baru yang berakibat bagi pengusaha maupun buruh atau pekerja.

Meskipun perjanjian kerja waktu tertentu sudah diatur dalam undang-undang namun keberadaan PKWT ini masih banyak menimbulkan sisi negatif para pekerja. Eksploitasi pekerja merupakan hal yang sangat dilarang dalam islam. Allah SWT memerintahkan umatnya untuk saling menghargai dan tidak menganggap rendah sesama umat. Hadist yang diriwayatkan oleh Imam Al-Baiqi, Sabda Nabi Muhammad SAW *“Mereka adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka dibawah asuhanmu, maka barangsiapa memiliki saudara dibawah asuhan maka harus diberikannya makan dan pakaian dan tidak membebankan pada mereka tugas*

yang berat dan jika kamu membebankan tugas yang berat maka hendaklah kamu membantu mereka” (HR. Muslim). Maka dari itu, islam sangat melarang adanya eksploitasi pekeja yang merupakan bentuk penindasan terhadap tenaga kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu dan bagaimana hubungan kerja diantara para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui Untuk mengetahui bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti dan Untuk mengetahui hubungan kerja diantara para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dibidang ketenagakerjaan dan diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah sebagai pembuat kebijakan serta pihak yang berkewajiban dalam mensejahterakan masyarakat.

2. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yaitu suatu pendekatan dengan cara meneliti bahan pustaka yang dinamakan penelitian hukum kepustakaan (Soekanto dan Mamudji, 1995).

Jenis penelitian merupakan penelitian deskriptif yakni menggambarkan dengan jelas, runtut, sistematis dan seteliti mungkin tentang suatu keadaan (Amiruddin dan Asikin, 2008). Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain yang pernah mengumpulkan dan mengolah sebelumnya (Abdurahman, 2009).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu, maka perjanjian kerja waktu tertentu ini sudah sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang terdiri dari syarat subyektif yaitu kesepakatan antara Pemberi

kerja (PT. Delta Merlin Dunia Properti) dengan pekerja (Muhammad Erwin Tri Hananto) dibuktikan dengan ditandatanganinya perjanjian kerja tersebut. Terdapat kecapakan hukum karena sebelum melakukan penandatanganan perjanjian tersebut pekerja sudah melewati uji calon karyawan baru. Syarat yang kedua adalah obyek tertentu yakni pekerjaan sebagai General Maintenance dan causa yang halal bahwa pekerjaan tersebut diharapkan dapat dijalankan guna untuk melindungi dan merawat struktur hotel yakni The Alana Hotel dan Convention Center Solo. Kedua belah pihak dalam perjanjian ini sepakat untuk saling mengikatkan diri maka sudah sesuai dengan pasal 1313 KUH Perdata. Bentuk dari perjanjian adalah perjanjian tertulis dan jenis perjanjian baku serta dibuat atas persetujuan kedua belah pihak tanpa ada campur tangan notaris yaitu perjanjian dibawah tangan.

3.2 Hubungan Kerja Diantara Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Delta Merlin Dunia Properti-Surakarta Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka akibat disepakatinya suatu perjanjian kerja maka timbul hak dan kewajiban antara para pihak. Hak dan kewajiban yang timbul tersebut mengikat kedua belah pihak dan kedua belah pihak harus memenuhinya dengan itikad baik. Berdasarkan pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang berbunyi "*suatu perjanjian yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.*" Akibat dari disetujuinya perjanjian kerja waktu tertentu ini menimbulkan hubungan hukum atau hubungan kerja yang akan melahirkan hak dan kewajiban yang melekat pada para pihak (Halili, 1987). Hal ini sejalan dengan ketentuan pasal 1340 KUH Perdata yang berbunyi "*perjanjian hanya berlaku bagi para pihak yang membuatnya*". Hak dan kewajiban yang timbul sebagai berikut:

3.2.1 Hak-hak kedua belah pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu PT. Delta Merlin Dunia Properti

Hak pekerja terhadap perusahaan pemberi kerja: Mendapatkan upah atau gaji pokok sebesar Rp. 1.696.000,- sebagai calon karyawan dalam jabatan atau pekerjaan sebagai General Maintenance. Pengaturan mengenai upah diatur dalam pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni mengenai upah minimum kota

Surakarta pada tahun 2018 yakni sebesar Rp. 1.696.000,-. Mendapatkan upah lembur.

Mendapatkan tunjangan berupa THR (Tunjangan Hari Raya) sesuai dengan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai THR atau Tunjangan Hari Raya yang berbunyi “Tunjangan Hari Raya harus atau wajib diberikan oleh Pengusaha kepada pekerja paling lama tujuh hari sebelum hari raya”.

Mendapatkan jaminan soisal dan jaminan kesejahteraan. Diatur dalam pasal 99 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati telah disepakati dan diberikan kepada pekerja yakni Program asuransi BPJS. Mendapatkan hari-hari libur yakni libur resmi, libur nasional atau libur miingguan dan cuti yakni cuti tahunan, cuti sakit, cuti hamil, cuti sosial atau cuti khusus tidak masuk kerja. Hal ini sesuai dengan pasal 79 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “perusahaan wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh”.

Mendapatkan uang service charge yang akan dibayarkan mengikuti tata cara yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam peratursan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Mendapatkan tunjangan makan. Tunjangan makan merupakan komponen tunjangan non-pokok yang diatur berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah dijelaskan bahwa pemberian tunjangan makan kepada pekerja bisa dalam bentuk uang ataupun fasilitas makan dengan mempertimbangkan kebutuhan pekerja serta kemampuan perusahaan. Mendapatkan pembagian jasa yang berasal dari 10% atas pendapatan yang meliputi Room, F&B dan pendapatan lainnya.

Hak pemberi kerja terhadap pekerja: Berhak menerima prestasi dari pekerja; Berhak mengawasi dan mengatur pekerja; Berhak melakukan mutasi, pemindahan jabatan, dan tempat kerja bagi pekerja; Berhak melakukan pengecekan kesehatan yang dilakukan kepada calon pekerja dan berhak melakukan pengecekan kesehatan lanjutan setelah pekerja telah bekerja. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak bilamana pekerja melakukan hal yang dilarang yang sudah diatur dalam perjanjian dan ketentuan atau peraturan perusahaan.

3.2.2 Mengenai kewajiban kedua belah pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu PT. Delta Merlin Dunia Properti

Kewajiban pekerja terhadap perusahaan; Pekerja harus melalui prosedur awal guna untuk dokumen perusahaan seperti misalnya menandatangani perjanjian kerja yang telah disiapkan oleh pemberi kerja atau PT. Delta Merlin Dunia Properti. Pekerja wajib mematuhi peraturan atau tata tertib perusahaan.

Pekerja wajib memenuhi prestasi yakni melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan yang diperjanjikan. Pekerja wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja. Pekerja wajib membayarkan 2% iuran JHT BPJS Ketenagakerjaan dari upah dan 1% BPJS Pensiun dan BPJS Kesehatan. Pekerja wajib melakukan pengecekan kesehatan pra kerja dan pengecekan kesehatan lanjutan. Pekerja wajib melakukan lembur kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pekerja wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan yang bersifat rahasia. Pekerja wajib menjaga perangkat kerja dan menggunakannya sesuai kebutuhan perusahaan. Pekerja wajib menghindari situasi yang akan menyebabkan konflik. Pekerja wajib berlaku sopan dan menjauhi tindakan pelecehan seksual. Pekerja wajib menjaga suasana keakraban dalam lingkungan kerja maupun dalam lingkungan masyarakat. Pekerja wajib menyelesaikan waktu perjanjian kontrak kerja sesuai dengan yang sudah disepakati

Kewajiban perusahaan pemberi kerja terhadap pekerja. Perusahaan wajib membayarkan uang upah pokok dan upah lembur. Perusahaan wajib memberikan tunjangan. Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial. Perusahaan wajib memberikan hari libur, istirahat dan cuti tahunan. Perusahaan wajib membayar tunjangan, pajak penghasilan dan upah setiap akhir bulan. Perusahaan wajib memberikan hak-hak yang dimiliki pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Hak dan kewajiban yang timbul atas perjanjian kerja ini sudah sesuai dengan pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Pasal 1 (14), Pasal 56, Pasal 57 (1) dan (2) Jo Pasal 81 (13) UU Cipta Kerja, Pasal 58 (2) Jo Pasal 81 (14) UU Cipta Kerja, Pasal 59 (1),(2),(3) Jo Pasal 81 (15) UU Cipta Kerja, Pasal 77 (2), Pasal 79 (1), Pasal 89, Pasal 99 (1) dan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan: Bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Delta Merlin Dunia Properti dengan Muhammad Erwin Tri Hananto merupakan perjanjian kerja tertulis dan dibawah tangan. Jenisnya adalah perjanjian baku, sesuai dengan Pasal 1 butir 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen. PT. Delta Merlin Dunia Properti dengan Muhammad Erwin Tri Hananto sepakat untuk saling mengikatkan diri dengan membubuhkan tandatangan dalam perjanjian kerja tersebut maka perjanjian kerja tersebut sudah sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata tentang pengertian perjanjian yakni kedua belah pihak saling mengikatkan diri. Pekerja bekerja dibawah perintah pemberi kerja dan pemberi kerja harus memberikan upah kepada pekerja maka dari itu perjanjian ini sudah sesuai dengan pasal 1601a KUH Perdata mengenai pengertian perjanjian kerja. Dengan ditandatanganinya perjanjian kerja waktu tertentu ini maka mengikat kedua belah pihak dan berlaku sebagai undang-undang bagi keduanya maka dari itu sudah sesuai dengan ketentuan pasal 1338 KUH Perdata. Perjanjian kerja waktu tertentu ini sudah memenuhi syarat sah perjanjian maka sudah sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata dan pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun perjanjian ini tidak memenuhi unsur perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya harus memuat identitas lengkap kedua belah pihak.

Bahwa hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul atas perjanjian ini yang melahirkan hak dan kewajiban dan mengikat kedua belah pihak dan berlaku sebagai undang-undang bagi keduanya maka sudah sesuai dengan pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata. Pemberi kerja berhak atas prestasi yakni pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja. Pekerja wajib memenuhi prestasi yakni melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Pemberi kerja wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan dan sesuai dengan asas itikad baik (pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata).

Sesuai dengan asas pacta sun servanda (pasal 1338 ayat 2 KUH Perdata) kedua belah pihak wajib memenuhi hak dan kewajiban yang timbul akibat disepakatinya perjanjian kerja tersebut. Hak dan kewajiban yang timbul atas perjanjian kerja ini sudah sesuai dengan pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Pasal 1 (14), Pasal 56, Pasal 57 (1) dan (2) Jo Pasal 81 (13) UU Cipta Kerja, Pasal 58 (2) Jo Pasal 81 (14) UU Cipta Kerja, Pasal 59 (1),(2),(3) Jo Pasal 81 (15) UU Cipta Kerja, Pasal 77 (2), Pasal 79 (1), Pasal 89, Pasal 99 (1) dan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis memberikan saran: Bahwa mengenai isi dari perjanjian tersebut tidak adanya identitas yang lengkap dari masing-masing pihak. Maka penulis menyarankan sesuai dengan pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 bahwa sebuah perjanjian kerja sekurang-kurangnya harus memuat identitas yang lengkap masing-masing pihak.

Bahwa atas hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian kerja tersebut pihak perusahaan dan pihak pekerja haruslah memenuhi hak dan kewajiban secara maksimal dan dengan itikad baik agar tujuan kedua belah pihak dapat terpenuhi.

Bagi pekerja hendaknya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku yakni peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah ataupun peraturan perusahaan. Bagi perusahaan hendaknya selalu mematuhi peraturan pemerintah dalam membuat suatu perjanjian kerja baku yang akan diberikan kepada calon karyawan supaya tidak timbul kesenjangan antara realita dan aturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Muslim. 2009. *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. Malang: UMMPress
- Amalia, A., Ginting, B., Agusmidah, A & Yefrizawati, Y. 2017, *Analaisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, *USU Law Journal*, 5(1)
- Amiruddin & Zaenal Asikin. 2008. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Halili, Toha. 1987. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*. Jakarta: PT. Bina Aksara

Ismatullah, Dedi. 2006. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji, 1995. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003