

**NASKAH PUBLIKASI**

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. ESMA ALIYA  
UTAMA DENGAN PEKERJA RUMAH TANGGA DI SLEMAN – DIY**



**OLEH:**

**HAIKAL ALULU**

**1900024030**

**Skripsi ini Disusun Untuk Melengkapi Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**JOURNAL**

**IMPLEMENTATION OF WORK AGREEMENT BETWEEN PT. ESMA ALIYA  
UTAMA WITH HOUSEHOLD WORKERS IN SLEMAN - DIY**



**Written By :**

**HAIKAL ALULU**

**1900024030**

**This thesis submitted as a fulfillment of the requirements  
to attain the Bachelor Degree of legal studies**

**FACULTY OF LAW**

**AHMAD DAHLAN UNIVERSITY**

**YOGYAKARTA**

**2023**

# **IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. ESMA ALIYA UTAMA DENGAN PEKERJA RUMAH TANGGA DI SLEMAN – DIY**

**Haikal Alulu**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui implementasi dan kendala perjanjian kerja antara PT. Esmal Aliya Utama dengan pekerja rumah tangga di Sleman-DIY. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang mengacu pada norma hukum dan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Data yang diperoleh peneliti dikumpulkan dan dihubungkan dengan teori-teori sehingga didapatkan jawaban dari permasalahan penelitian. Sedangkan untuk metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik Purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat dan dianggap dapat mewakili suatu populasi (representatif). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh PT Esmal Aliya Utama dengan PRT merupakan perjanjian kerja secara lisan dan tidak menggunakan surat kontrak sebagai bukti legalitas dan kekuatan dimata hukum. Sebagaimana, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur Pekerja/Buruh yang bekerja pada pekerjaan formil saja, hal tersebut kemudian menjadikan Pekerjaan Sebagai PRT tidak memiliki payung hukum untuk mendapatkan perlindungan hukum ketika terjadi hal-hal yang merugikan PRT. Jika telah terjadi suatu perikatan antara pekerja rumah tangga dengan majikan, pekerja rumah tangga hanya dapat menggunakan Kitab Undang – Undang Hukum Perdata untuk mengadili perselisihan yang terjadi, maka hubungan hukum (*reehtbetreaking*) antara majikan selaku pemberi kerja dan PRT selaku pekerja tunduk kepada hukum perjanjian pada umumnya yang diatur dalam KUH perdata, sebab belum ada hukum positif di Indonesia dalam bentuk undang-undang yang memberikan perlindungan hukum kepada PRT. Hal ini memungkinkan terjadinya ketidakseimbangan atau kesewenang-wenangan dari pihak perusahaan penyalur kepada PRT. Sehingga sangat urgent untuk disegerakan penyelesaian RUU PRT menjadi UU.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum, Pekerja Rumah Tangga

**IMPLEMENTATION OF WORK AGREEMENT BETWEEN PT. ESMA ALIYA  
UTAMA WITH HOUSEHOLD WORKERS IN SLEMAN – DIY**

**Haikal Alulu**

**ABSTRACT**

*The objective of this research is to understand the implementation and challenges of employment agreements between PT. Esma Aliya Utama and domestic workers in the Special Region of Yogyakarta. The study employs a qualitative approach, referencing legal norms and utilizing an empirical juridical method. Data collected by the researcher is analyzed in conjunction with relevant theories to address the research questions. The sampling method used is non-probability sampling with the purposive sampling technique. The findings of the research indicate that the employment agreements between PT. Esma Aliya Utama and domestic workers are oral and lack written contracts as legal evidence. This is attributed to the fact that the Labor Law Number 13 of 2003 only regulates formal workers, excluding domestic workers (PRT). Consequently, domestic workers lack legal protection when faced with unfavorable circumstances. In the absence of specific legislation protecting domestic workers, any agreements between domestic workers and employers are subject to general contract law as outlined in the Civil Code. The research suggests that the current legal framework leaves room for imbalances and potential abuses by placement agencies towards domestic workers. Therefore, there is an urgent need for the enactment of the Domestic Workers Bill (RUU PRT) into law to provide legal protection for domestic workers in Indonesia.*

*Keywords : Employment Agreement, Legal Protection, Domestic Workers*

## **A. PENDAHULUAN**

Manusia menjadi makhluk yang membutuhkan orang lain dalam kehidupan ini memerlukan pedoman untuk dapat bertahan hidup. Manusia tersebut perlu untuk bekerja untuk bisa menghasilkan uang. SDM atau sumberdaya manusia dan aset pada perusahaan yang menjamin kelangsungan usaha disebut buruh. Seperti diketahui bersama bahwa pada setiap hubungan kerja diperlukan adanya hubungan kerjasama antara pemberi kerja ataupun pengusaha dan pekerja.

Pada pasal 1 angka (14) pada Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja ataupun buruh dengan pengusaha atau yang memberi kerja berisi tentang syarat dan ketentuan kerja, hak, serta berkaitan dengan kewajiban seluruh pihak dalam perjanjian tersebut. Selanjutnya Persetujuan untuk melakukan pekerjaan terletak (Pasal 1601 - 1617 KUHP), hal ini meliputi:

1. ketentuan umum.
2. kewajiban majikan.
3. kewajiban buruh.

Tenaga kerja memiliki kedudukan penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak tenaga kerja diregulasikan pada Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia, didalamnya terdapat perlindungan tenaga kerja yang menjadi salah satu yang perlu untuk dipertimbangkan karena menyangkut harkat dan kemanusiaan pada tenaga kerja itu sendiri (Yuli W.Y, Sulastri, Aryanti R.D, 2018).

Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha atau majikan dengan melakukan berbagai pekerjaan yang diamanahkan dan akan diberi gaji atau upah kepada pekerja ketika tiap kali menyelesaikan pekerjaannya. Dalam Undang-Undang Dasar Negara

Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasal 27 ayat II bahwa setiap warga negara mempunyai hak dalam pekerjaan untuk mendapatkan hidup yang layak.

Pada konteks hukum, terjadi tidak konsistennya pengartian dari kata “pekerja”. Pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pekerja merupakan setiap atau seluruh manusia atau orang yang bekerja dengan menerima gaji/uang upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kalau merujuk dari PRT seharusnya termasuk dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jika pengertian dari UU tersebut dinormatiskan karena PRT juga menerima imbalan, gaji/upah dan lainnya. Akan tetapi, UU ini tidak secara rinci mengatur hal mengenai Pekerja Rumah Tangga, sehingga pekerja rumah tangga menjadi rentan karena tidak memiliki turunan dari UU tersebut yang menjadi perlindungan terhadap jaminan-jaminan pekerja yang di dapatkan pekerja pada umumnya.

Jaminan hak bagi warga negara termasuk PRT, terdapat pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2), menjabarkan bahwa: “Setiap masyarakat negara indonesia, berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28D ayat (2). “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kata “setiap masyarakat” dan Kata “setiap orang” menunjukkan, kedua pasal ini bermaksud untuk berlaku bagi semua orang dan semua warga negara, termasuk PRT, tanpa kecuali.

Pekerja Rumah Tangga yang belum memiliki perlindungan dari hukum pada Undang-Undang Ketenagakerjaan berdampak ketika melaksanakan penyelesaian perselisihan menyangkut hak serta menyangkut kewajiban dalam hal hubungan kerja. Ini berarti setiap pelaku PRT tidak memiliki akses untuk menyelesaikan segala permasalahan pada hubungan kerja melalui pengadilan industrial yang dibentuk oleh Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (lembaran NRI Tahun 2004 Nomor 6, lembaran Nomor 4356). Pada Pasal 1 (XVI) menyatakan: "Perselisihan hubungan industrial merujuk pada perbedaan pendapat yang menimbulkan konflik antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, termasuk serikat buruh, karena adanya perbedaan pendapat terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta konflik antara serikat pekerja atau serikat buruh yang terjadi di satu perusahaan. Pasal ini dengan tegas menunjukkan bahwa Pekerja Rumah Tangga (PRT) tidak memiliki akses untuk menyelesaikan sengketa hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dikarenakan PRT bukanlah pekerja atau buruh yang dipekerjakan oleh pengusaha dalam suatu perusahaan." (Khakim. A, 2010).

Fakta empiris juga menunjukkan jika ada perselisihan antara PRT dan majikan dalam hubungan kerja, maka majikan tidak akan menuntut pertanggung jawaban hukum, karena tidak ada persyaratan hukum dan tidak ada kesepakatan sebelumnya. seringkali mereka merelakan haknya dan dimintai pertanggungjawaban. Pada sisi yang lainnya, ketika prt menerima perlakuan yang tidak sesuai atau manusiawi, layaknya kerja yang tidak gampang dan mendapatkan gaji yang sedikit, kemudian mendapatkan penghinaan, dan lain-lain, PRT tidak melakukan apa-apa, mengalah dan hanya ikhlas, atau ketika tidak kuat, jalan terakhir adalah keluar dari pekerjaannya (Wijayanti. S, 2013).

Perlindungan hukum bagi para PRT menjadi sangat penting dalam menjamin kepastian hukumnya, bukan hanya pekerjaannya saja akan tetapi pada majikan dan juga pada agen distributornya. (Putri. C.P, 2020). Selain itu, hal ini juga akan memberikan status posisi yang jelas kepada para prt dalam hal hubungan kerja sebagaimana terdapat dalam Pasal 27 Ayat (2) dan pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Perseroan Terbatas (PT) Esma Aliyah Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelatihan dan penyaluran tenaga kerja berkompeten ke seluruh. Perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Esma Aliyah Utama terjadi merupakan kesepakatan yang terjadi antar kedua belah pihak tersebut yang membuat kedua belah pihak tersebut sepakat dalam mengikatkan diri yang menimbulkan hak dan kewajiban pada kedua pihak dalam perjanjian kerjasama ini. Agar perjanjian menjadi sah, maka tentunya perlu beberapa syarat yang wajib untuk dipenuhi sesuai dengan pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja harus memenuhi beberapa dasar, yaitu:

- a. Kesepakatan dari kedua belah pihak.
- b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang telah dijanjikan.
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusi laan, dan peraturan perundang-undangan.

Apabila terdapat perjanjian yang telah disetujui antara pekerja dan PT. Esma Aliyah Utama, hal tersebut akan menimbulkan suatu hubungan hukum antara pekerja dan PT. Esma Aliyah Utama. Esma Maid merupakan salah satu layanan penyedia Pekerja Rumah Tangga yang bekerja di PT. Esma Aliyah Utama.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode pendekatan yuridis empiris. Selain melakukan pemeriksaan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan dan literatur yang relevan dengan isu penelitian, peneliti juga melakukan penelitian lapangan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang nantinya akan diproses sebagai bagian dari pembahasan.

Dalam kerangka penelitian ini, populasi yang terlibat melibatkan PT Esma Aliya Utama dan Pekerja Rumah Tangga. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan menerapkan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling merupakan pendekatan penentuan sampel yang berdasar pada pertimbangan peneliti tentang sampel-sampel yang dianggap paling sesuai, memiliki nilai informatif, dan dianggap mampu mewakili suatu populasi (representatif).

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. ESMA ALIYA UTAMA DENGAN PEKERJA RUMAH TANGGA DI SLEMAN-DIY**

Hubungan kerja merujuk pada hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh (karyawan) yang didasarkan pada perjanjian kerja. Dengan kata lain, hubungan kerja bersifat abstrak, sementara perjanjian kerja memberikan dimensi konkrit dan nyata. Keberadaan perjanjian kerja ini menjadi dasar bagi terbentuknya perikatan di antara para pihak.

"Pasal 1601 mengatur bahwa selain persetujuan untuk menyelenggarakan beberapa jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan khusus dan syarat-syarat yang diperjanjikan, atau bila tidak ada ketentuan khusus, persetujuan yang diatur menurut kebiasaan, terdapat dua jenis persetujuan di mana pihak pertama mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan bagi pihak lain dengan menerima upah, yaitu perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan kerja (dikenal sebagai perjanjian kerja perburuhan)."

Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengelompokkan bentuk perjanjian kerja menjadi dua kategori:

1. Perjanjian kerja yang dituangkan secara tertulis, yakni perjanjian kerja yang harus dipersiapkan sesuai dengan ketentuan hukum. Contoh-contohnya melibatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Antar Daerah (AKAD), Perjanjian Kerja Antar Negara (AKAN), dan perjanjian kerja laut.
2. Perjanjian kerja yang disepakati secara lisan, yakni perjanjian kerja yang disusun tanpa secara resmi tertulis sesuai dengan norma-norma masyarakat. Dari perspektif yuridis, perjanjian kerja secara lisan diakui secara hukum, meskipun ada kelemahan dalam pembuktian ketika terjadi sengketa di kemudian hari. Oleh karena itu, perjanjian lisan ini dapat mengakibatkan pegawai dari perusahaan tersebut menjadi pegawai tetap secara langsung atau tunduk pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dari hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nurul Hidayah selaku Wakil Direktur PT Esma Aliya Utama didapatkan hasil bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat oleh PT Esma Aliya Utama dengan PRT merupakan perjanjian kerja secara lisan dan tidak menggunakan surat kontrak sebagai bukti legalitas dan kekuatan dimata hukum. Perjanjian ini dibuat dan diberitahukan kepada PRT selama masa Training (Pelatihan) yang di jalankan oleh PRT dan dilaksanakan oleh PT. Esma Aliya Utama.

Biasanya perusahaan lebih memilih untuk menjalin hubungan kerja dengan pekerja yang memiliki status waktu tertentu (PKWT) daripada pekerja dengan status waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Perusahaan melihat bahwa hubungan

kerja berdasarkan sistem kontrak waktu dinilai lebih efisien dibandingkan dengan menggunakan pekerja tetap karena kontrak waktu tidak memberatkan mereka dengan sejumlah isu terkait pekerjaan, seperti upah, kesejahteraan, kenaikan gaji berkala, manfaat sosial pekerja, hari libur atau cuti, dan yang paling penting, tidak ada beban terkait uang pesangon atau penghargaan gratifikasi saat hubungan kerja berakhir (Shalihah F, 2017).

## **2. IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. ESMA ALIYA UTAMA DENGAN PEKERJA RUMAH TANGGA DI SLEMAN-DIY**

Definisi dari implementasi adalah pelaksanaan atau penerapan suatu konsep atau aturan. Hukum, sebagai suatu sistem norma yang diciptakan, memiliki tujuan untuk dijalankan. Dalam konteks ini, hukum dapat dianalisis dari struktur formalnya yang termanifestasi melalui norma-norma yang dirumuskan secara eksplisit, yang mengandung panduan tindakan yang harus dijalankan, termasuk upaya penegakan hukum. Proses penegakan hukum sendiri merupakan suatu proses di mana hukum diimplementasikan, melibatkan interaksi manusia dan perilaku mereka.

Implementasi, di sisi lain, mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan membawa kebijakan kepada masyarakat sehingga hasil yang diharapkan dari kebijakan tersebut dapat tercapai. Pemahaman ini menegaskan bahwa implementasi merupakan satu tahap penting dalam proses kebijakan publik. Kebijakan publik, yang dapat berwujud dalam bentuk Undang-Undang, merupakan jenis kebijakan yang memerlukan peraturan pelaksanaan atau penjelasan lebih lanjut untuk mengarahkan pelaksanaannya.

**a. Implementasi Perjanjian Kerja Antara Pt. Esma Aliya Utama Dengan Pekerja Rumah Tangga Di Sleman-DIY Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, substansi dari perjanjian kerja disusun dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a) Persetujuan dari kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan tindakan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang disepakati; dan
- d) Pekerjaan yang disepakati tidak melanggar norma ketertiban umum, etika,

Dasar dari poin a dan b merupakan persyaratan subyektif, sementara dasar dari poin c dan d adalah persyaratan objektif. Jika suatu perjanjian kerja tidak memenuhi persyaratan subyektif, maka perjanjian tersebut bisa dibatalkan, yang berarti pihak yang tidak memiliki kapasitas hukum memiliki hak untuk meminta pembatalan perjanjian. Sebaliknya, jika perjanjian kerja tidak memenuhi persyaratan objektif, perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum, yang artinya perjanjian kerja tersebut dianggap tidak pernah terjadi sejak awal (Khakim, A., 2014).

Kutipan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur jam kerja, upah, cuti, dan perlindungan kesehatan bagi pekerja. Namun undang-undang tersebut tidak secara spesifik menetapkan pasal yang secara eksplisit mengatur pekerja rumah tangga.

Penting untuk diketahui bahwa hak dan kewajiban PRT bisa bervariasi untuk 1 tempat ke tempat lainnya, serta hukum yang mengatur hal ini bisa berbeda di setiap negara.

Untuk itu, wajib antara majikan dan PRT memiliki perjanjian tertulis yang jelas mengenai hak, kewajiban, gaji, jam kerja, dan hal-hal lain yang relevan, serta memastikan ketaatan terhadap peraturan hukum yang berlaku di wilayah tersebut.

Adapun hasil wawancara peneliti bersama ibu Siti Nurul Hidayah selaku Wakil Direktur PT Esma Aliya Utama kontennya perjanjian kerja mencakup hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja rumah tangga, yaitu:

Pertama, terkait hak-hak para pihak dalam perjanjian kerja:

Hak bagi karyawan terhadap perusahaan mencakup:

- a) Menerima upah sesuai kesepakatan dalam penggajian atau pengupahan yang disetujui oleh kedua belah pihak, yaitu PT Esma Aliya Utama dan PRT, yang diberikan setiap akhir bulan dan uang cuti.
- b) Mendapatkan tunjangan, termasuk kebutuhan pangan dan sandang.
- c) Memiliki hari-hari libur, seperti cuti tahunan dan cuti kepentingan sosial atau izin khusus untuk tidak masuk kerja.
- d) Memperoleh pengakuan dan fasilitas organisasi pekerja, termasuk pengakuan terhadap Serikat Pekerja dan fasilitas untuk Serikat Pekerja.

Hak bagi perusahaan terhadap karyawan mencakup:

- a) Berhak untuk memberhentikan atau memutuskan hubungan kerja dengan calon PRT dalam situasi perubahan status kepemilikan perusahaan.
- b) Memiliki kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja jika PRT tidak memenuhi kewajiban yang telah dijanjikan.
- c) Berhak untuk mengawasi dan mengatur karyawan.

- d) Memiliki hak mutasi atau pemindahan PRT atau tempat kerja jika dalam kurun waktu satu bulan PRT tidak bekerja sesuai dengan yang telah dijanjikan.

Kedua, terkait kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja tersebut mencakup kewajiban karyawan terhadap perusahaan dan kewajiban perusahaan terhadap karyawan.

Kewajiban PRT terhadap perusahaan melibatkan:

- a) Sebelum perjanjian kerja disetujui, calon PRT harus melalui prosedur atau persyaratan untuk dokumen perusahaan.
- b) Calon PRT diwajibkan mematuhi tata tertib perusahaan, termasuk aturan kerja dan tata tertib yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.
- c) Calon PRT diharapkan menjalankan pekerjaan dengan disiplin kerja dan sikap baik.
- d) Calon PRT memiliki kewajiban untuk menyelesaikan kontrak dalam waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.
- e) Calon PRT diamanahkan untuk menjalankan tugas atau jabatan dengan penuh dedikasi, amanah, dan tanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- f) PRT harus memahami adanya potongan gaji sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Ketiga, kewajiban perusahaan terhadap PRT melibatkan:

- a) Memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan sampai jatuh tempo atau berhenti.
- b) Berhak memberikan upah dan kenaikan gaji sebesar 10% setiap 3 bulan.
- c) Memberikan PRT hari-hari libur dan cuti.

- d) Memberikan gaji, cuti, peralatan kerja, bonus, dan fasilitas lain kepada calon karyawan sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja.
- e) Membayar gaji calon PRT paling lambat setiap akhir bulan.
- f) Menjamin agar calon karyawan memperoleh penghasilan sesuai dengan kesepakatan.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa PRT sudah mendapatkan upah yang sesuai dengan kesepakatan atau standar upah minimum yang ditetapkan oleh hukum dengan jam kerja yang sesuai tetapi pada saat PRT bekerja dengan pengguna. Sering terjadi bahwa PRT diberikan jam kerja tambahan tersendiri oleh pengguna jasa tersebut. Perlindungan PRT yang diberikan PT Esma belum kuat dimata hukum persoalan perlindungan atas hak-hak pekerja, seperti hukum ketenagakerjaan. Tetapi bentuk perjanjian kerja antara PT Esma Aliya Utama dengan PRT itu sendiri hanya melakukan perjanjian kerja secara lisan. Sehingga tidak ada kekuatan hukum didalamnya apabila PRT mengalami hal-hal yang tidak diinginkan. PT Esma Aliya Utama juga tidak memberikan jaminan kesehatan, keselamatan, sosial, dan kesejahteraan. Sehingga, perlindungan dari Diskriminasi dan Pelecehan tidak terlindungi secara hukum oleh PT Esma Aliya Utama terhadap PRT.

#### **b. Implementasi Perjanjian Kerja Antara PT Esma Aliya Utama Dengan Pekerja Rumah Tangga Di Sleman-DIY Berdasarkan KUH Perdata tentang Perjanjian Kerja**

Dalam pelaksanaan kerja sama profesional, seseorang umumnya akan melakukan perjanjian dengan pihak lain untuk memastikan kelancaran kerja. Contohnya, perjanjian tersebut bisa melibatkan pekerja sebagai pihak yang memberikan bantuan, yang didasarkan pada perjanjian tertentu.

Pada penelitian ini, acuan yang digunakan oleh peneliti berasal dari KUH Perdata, yaitu Pasal 1313 dan Pasal 1601a. Pasal 1313 KUH Perdata menjelaskan bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih menjadikan dirinya terikat kepada satu orang atau lebih. Sementara itu, Pasal 1601a menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu persetujuan di mana pihak pertama, yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk menyediakan tenaganya kepada pihak kedua, yaitu majikan, dengan imbalan upah selama jangka waktu tertentu.

### **1. KUH Perdata Pasal 1313**

Perjanjian kerja merupakan unsur pembentuk, sehingga tanpa Tanpa adanya perjanjian kerja, hubungan pekerjaan tidak dapat terbentuk. Dalam konteks hubungan antara pekerja rumah tangga dan majikan, suatu perjanjian diperlukan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Pasal tersebut menjelaskan bahwa perjanjian merupakan suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Untuk perjanjian kerja antara majikan dan pekerja rumah tangga, perlu adanya persetujuan dari kedua belah pihak, yaitu majikan dan pekerja rumah tangga. Dengan tercapainya persetujuan tersebut, perikatan antara majikan dan pekerja rumah tangganya dianggap terbentuk.

### **2. KUH Perdata Pasal 1601a**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata, Burgerlijk Wetboek) mengandung definisi perjanjian kerja dalam Pasal 1601a, yang merujuk pada suatu perjanjian di mana satu pihak berkomitmen untuk bekerja pada pihak lain selama jangka

waktu tertentu dengan imbalan upah. Namun, definisi ini tampaknya menekankan sisi satu arah, yaitu bahwa hanya pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha.

Menurut Wakil Direktur PT Esmā Aliya Utama, Ibu Siti Nurul Hidayah, dalam tahapan perjanjian kerja antara PRT dan PT. Esmā Aliya Utama, proses tersebut harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, mulai dari sebelum pelaksanaan perjanjian kerja hingga berakhirnya perjanjian kerja. Rinciannya adalah sebagai berikut:

Pertama : Pelaksanaan perjanjian kerja dimulai dengan menetapkan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh PRT. Penerimaan calon PRT dilakukan melalui seleksi dengan persyaratan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa.

Kedua : Terkait penerimaan PRT, sebelum terjalannya perjanjian kerja antara PRT dan perusahaan, PRT harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.

Ketiga: Setelah kedua seleksi tersebut sudah dijalani PRT dan PRT memenuhi semua kriteria. Maka, PRT wajib mengikuti training atau pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Esmā Aliya Utama guna meningkatkan kemampuan PRT sebelum PRT tersebut bekerja.

Dalam perekrutan PRT, PT Esmā sendiri memiliki beberapa kriteria khusus untuk PRT diluar permintaan pengguna jasa, seperti :

1. Berpengalaman
2. Jujur dan Amanah
3. Rajin dan Tekun
4. Mampu bekerja sendiri maupun dalam tim

5. Bersedia mengikuti aturan dan tata tertib yang berlaku di PT Esma Aliya Utama maupun di rumah majikan

Dari kriteria diatas dan hasil waawancara yang didapatkan oleh peneliti dari Wakil Direktur PT Esma Aliya Utama bahwasanya kriteria-kriteria lainnya tergantung atau di tentukan oleh pengguna jasa. Begitupun umur dari PRT itu sendiri tergantung permintaan dari pengguna jasa. Sehingga PRT PT Esma Aliya Utama terdiri dari berbagai kalangan umur.

Dari hasil wawancara peneliti dengan ibu Siti Nurul Hidayah selaku Wakil Direktur PT Esma Aliya Utama PRT bukan hanya berasal dari pulau jawa saja tetapi PRT PT Esma Aliya Utama banyak juga yang berasal dari luar pulau jawa. Contohnya seperti, mahasiswi Nusa Tenggara Timur yang melamar sebagai PRT di PT Esma Aliya Utama dengan waktu kerja selama 1 (satu) tahun. Menurut data yang ada PT Esma Aliya Utama sudah mempekerjakan sekitar 350 orang (PRT). Sedangkan pada bulan November PT Esma menyebarkan PRT sebanyak 40 orang.

### **3. KENDALA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PT. ESMA ALIYA UTAMA DENGAN PEKERJA RUMAH TANGGA DI SLEMAN-DIY**

Pelanggaran dalam perjanjian kerja antara PRT dan PT Esma Aliya Utama terjadi ketika PRT tidak mematuhi kewajiban sebagai pekerja, seperti pelanggaran disiplin kerja, membolos tanpa memberikan konfirmasi kepada perusahaan selama beberapa hari, atau melakukan pencurian peralatan. Tindakan-tindakan ini melanggar ketentuan yang telah

diatur dalam kesepakatan perjanjian kerja, yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Dalam menghadapi pelanggaran yang dilakukan oleh PRT, PT Esma Aliyah Utama mengambil langkah tanggung jawab hukum dengan memberlakukan sanksi pelanggaran disiplin kepada PRT tersebut. Hal ini sesuai dengan klausul dalam perjanjian kerja antara PRT dan PT Esma Aliya Utama, yang menyatakan bahwa jika salah satu pihak melanggar perjanjian, pihak yang merasa dirugikan berhak untuk melakukan pemutusan kontrak kerja.

Dalam konteks regulasi perundang-undangan, setiap tenaga kerja atau PRT dapat dikenakan sanksi administratif. Pemberian sanksi administratif kepada tenaga kerja atau karyawan tersebut berdasarkan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Salah satu kriteria pelanggaran adalah melanggar peraturan dalam perjanjian kerja atau melakukan perbuatan yang dapat dihukum pidana.

1. Melanggar peraturan dalam perjanjian kerja;
2. Melakukan perbuatan yang dapat dihukum pidana. Jika salah satu pihak melakukan pelanggaran, konsekuensinya adalah pemutusan kontrak kerja. Kesalahan yang dilakukan oleh perusahaan juga mengakibatkan tanggung jawab hukum berupa pemutusan hubungan kerja terhadap PRT.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Siti Nurul Hidayah, Wakil Direktur PT Esma Aliya Utama, terungkap adanya kesalahan terkait permasalahan PRT yang membolos atau pulang tanpa konfirmasi baik kepada pengguna maupun perusahaan. Tindakan ini

dianggap sebagai pelanggaran hukum karena tidak memenuhi asas kepatutan, kesusilaan, dan ketertiban.

Perjanjian kerja harus disusun berdasarkan pekerjaan yang diperjanjikan dan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku. Dalam kasus pelanggaran perbuatan melawan hukum, konsekuensinya adalah pemutusan kontrak kerja sebagai bentuk tanggung jawab hukum.

Dalam mengembangkan prinsip-prinsip perlindungan hukum ketenagakerjaan, penting untuk terlebih dahulu memahami esensi hukum ketenagakerjaan. Posisi pekerja pada dasarnya dapat dianalisis dari dua perspektif, yaitu aspek yuridis dan aspek sosial-ekonomis. Dari perspektif yuridis, pekerja memerlukan perlindungan hukum dari negara untuk mencegah kemungkinan tindakan sewenang-wenang yang mungkin dilakukan oleh pengusaha. Dari sisi sosial-ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan dari pengusaha agar dapat meningkatkan kesejahteraan. Terdapat dua jenis perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa PT tidak ada perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga seperti Perlindungan sosial, yang melibatkan jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan hak untuk berorganisasi, serta Perlindungan teknis yang berfokus pada keamanan dan keselamatan kerja.

Posisi pekerja rumah tangga berbeda dengan pekerja pada umumnya, karena pekerja rumah tangga tidak termasuk dalam ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kedudukan pekerja rumah tangga hingga saat ini dapat dianalisis dari dua aspek, yakni aspek yuridis dan aspek sosial ekonomi. Dari segi hukum, status pekerja rumah tangga masih mengandung bias dan inkonsistensi, disebabkan oleh regulasi yang hanya diatur

dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Terdapat perbedaan hak antara pekerja rumah tangga dan pekerja pada umumnya, terutama dalam aspek perlindungan hukum, seperti perlindungan terhadap jaminan sosial, upah, kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Secara khusus, perbedaan dalam perlindungan upah bagi Pekerja Rumah Tangga terletak pada fakta bahwa mereka menerima upah berdasarkan kesepakatan dengan majikan, bahkan ada yang tidak didasarkan pada kesepakatan. Perlindungan jaminan sosial untuk Pekerja Rumah Tangga tidak diatur secara rinci, sehingga dalam situasi darurat atau masalah lainnya yang timbul selama bekerja, hanya empati dan kepedulian dari majikan yang dapat membantu Pekerja Rumah Tangga. Ketika berbicara tentang perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja, pekerja rumah tangga menghadapi kondisi di mana majikan dapat memutuskan hubungan kerja kapan saja tanpa syarat-syarat tertentu, berbeda dengan pekerja pada umumnya yang tunduk pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perbedaan tingkat kedudukan dalam hubungan kerja ini menciptakan ketidaksetaraan yang dapat menghasilkan hubungan yang dominan, seringkali memberikan peluang kepada majikan untuk bertindak sewenang-wenang terhadap Pekerja Rumah Tangga. Dalam konteks ini, perlindungan hukum dari negara bagi pekerja rumah tangga menjadi penting untuk melindungi mereka dari potensi perlakuan sewenang-wenang oleh majikan, terutama jika dilihat dari perspektif sosial-ekonomis.

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika

hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan 1 Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, Hlm. `29. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Shalihah F, 2017).

Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) menegaskan hak seseorang untuk bekerja, menerima upah atau imbalan dari hasil pekerjaannya, serta mendapatkan perlindungan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Turatmiyah dkk, 2013). Dalam konteks UUD NRI 1945, hak-hak individu dalam bekerja, termasuk pekerja rumah tangga, telah diatur. Pengaturan khusus mengenai Pekerja Rumah Tangga ditegaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Peraturan Menteri ini bukanlah hasil dari perintah langsung dari Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Peraturan Pemerintah; sebaliknya, pembuatannya didasarkan pada Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang tidak memiliki hubungan langsung dengan bidang tersebut. Peraturan Menteri No. 2 Tahun 2014 menekankan perlunya perlindungan dengan menerapkan skema pelaksanaan hak-hak normatif sebagai pekerja, sambil tetap menghormati tradisi, budaya, dan adat istiadat yang berlaku di masyarakat setempat.

Konvensi ILO No. 189 mengenai Pekerja Rumah Tangga telah mendorong Indonesia untuk merumuskan Rancangan Undang-Undang Pekerja Rumah Tangga sebagai landasan hukum pengaturan terkait pekerja rumah tangga. Saat ini, Indonesia telah memberikan persetujuan terhadap Konvensi Layanan Kerja tahun 1948 (Konvensi ILO No. 83). Rekomendasi layanan kerja ILO tahun 1948 memberikan arahan mengenai implementasi konvensi tersebut, dengan menekankan perlunya pemerintah membentuk kantor penempatan kerja khusus untuk kategori pekerja rumah tangga. Kantor tersebut bertugas memastikan bahwa pekerja rumah tangga tidak ditempatkan pada pekerjaan dengan upah atau kondisi kerja di bawah standar yang ditetapkan oleh undang-undang atau praktik yang berlaku. Pengakuan dan penerimaan Pekerja Rumah Tangga sebagai pekerja formal akan memberikan status baru kepada mereka. Dengan status baru ini, Pekerja Rumah Tangga dapat lebih terbuka dalam memperjuangkan hak-hak mereka dan mendapatkan perlakuan yang adil.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Perjanjian Kerja yang dibuat oleh PT Esma Aliya Utama dengan PRT merupakan perjanjian kerja secara lisan dan tidak menggunakan surat kontrak sebagai bukti legalitas dan kekuatan dimata hukum. Hal tersebut dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perjanjian kerja yang disepakati secara lisan disusun sesuai dengan norma-norma masyarakat. Undang-Undang ini juga mengatur hak dan kewajiban Pekerja/Buruh namun tidak secara spesifik memberikan perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga yang mana saat ini hanya diatur oleh Peraturan Menteri

Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga. Apabila terjadi perjanjian antara pekerja rumah tangga dan majikan, pekerja rumah tangga hanya dapat merujuk pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata untuk menyelesaikan perselisihan yang muncul.

Dari Implementasi Perjanjian Kerja Antara PT Esmaliya Utama Dengan Pekerja Rumah Tangga Di Sleman-DIY didapatkan kendala bahwa Perlindungan hukum bagi pekerja rumah tangga hingga saat ini masih memiliki tingkat yang rendah dan belum ada jaminan perlindungan hukum yang pasti untuk mereka. Oleh karena itu, disarankan agar regulasi mengenai Pekerja Rumah Tangga segera direvisi, sehingga mereka dapat memperoleh perlindungan hukum terhadap pekerjaan mereka. Apabila terjadi tindakan kekerasan terhadap Pekerja Rumah Tangga, mereka harus merasa berani melaporkan kasus tersebut, sehingga dapat segera ditindaklanjuti melalui proses hukum.

## **2. SARAN**

Pekerja Rumah Tangga (PRT) perlu memperhatikan dengan seksama semua aturan dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan penyalur. Perusahaan penyalur perlu melindungi dan menyampaikan dengan tegas hak dan kewajiban PRT kepada pengguna jasa maupun perusahaan itu sendiri.

Sehingga menurut peneliti hal yang urgent dan harus dilakukan untuk mengantisipasi permasalahan yang terjadi pada pekerja rumah tangga yaitu pemerintah harus segera menetapkan RUU tentang perlindungan terhadap PRT sebagai Dasar Hukum yang kuat untuk menyelesaikan permasalahan mengenai perlindungan pekerja rumah tangga.

## DAFTAR PUSTAKA

### a. Jurnal

- Nirmalah. 2021. Perlindungan Hukum Terhadap Asisten Rumah Tangga Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja. *Sol Justicia*, Volume: 4. Nomor (2).
- Putri, C. P. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*. Volume: 12 Nomor (2).
- Shalihah. F. 2017. Legal Protection Of Workers In The Work Agreement On Outsourcing System In Indonesia. *Jurnal Yustisia*. Volume: 6 Nomor (3).
- Shalihah. F. 2017. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *Uir Law Review*. Volume 01, Nomor (2)
- Shalihah. F. & Damarina.R. 2003. Problem Hukum Dalam Perlindungan Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia. *Jurnal Selat*. Volume: 10. Nomor (2). p - 2354-8649 I e - 2579-5767 Open Access at: <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat> DOI: <https://doi.org/10.31629/selat.v10i2.5645>
- Turatmiyah, Sri. & Y. Annalisa. 2013. Pengakuan hak-hak perempuan sebagai pekerja rumah tangga (domestic workers) sebagai bentuk perlindungan hukum menurut hukum positif Indonesia. *Jurnal Dinamika Hukum*. Volume: 13 Nomor (1).
- Yuli W.Y., Sulastri., & Aryanti R.D. 2018. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT). *Jurnal Yuridis*. Volume: 5 Nomor (2).

### b. Skripsi dan Thesis

- Pratama. A.Y.Y. 2021. *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Beserta Akibat Hukum Jika Terjadi Wanprestasi*. Skripsi Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

### **c. Buku**

- Abdul Khakim. 2010. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Usupress.Jakarta.
- Abdul Khakim. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT.Citra Aditya bakti. Badung.
- Atmadja,I.D.G. & Budiarta, I.N.P. 2018. *Teori-Teori Hukum*. Setara Press. Yogyakarta.
- Azhari, M, T. 2005. *Negara Hukum : Suatu Studi tentang Prinsip-prinsip Dilihat Dari Segi Hukum Islam, Implementasinya Pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*. Bulan Bintang. Jakarta.
- Imam Soepomo.1968. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. PPAKRI Bhayangkara. Jakarta.
- Kusnardi,M. & Ibrahim,H. 1983. *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*. Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Sinar Bakti. Jakarta.
- Shalihah F., Agusmidah.,Wijayanti A. 2020. *Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No 18 Tahun 2017*. Yayasan Al-Hayat. Medan.
- Shalihah. F. & Nur. M. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Telaah Filosofi Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*. Total Media.
- Shalihah. F. 2017. *Sosiologi Hukum*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sudikno Mertokusumo. 2012. *Teori Hukum Edisi Revisi*. Cahaya Atma Pustaka. Yogyakarta.
- Suryawati, N. 2020. *Hak Asasi Politik Perempuan*. Ideas Publishing. Gorontalo.
- Utrecht. 1962. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Ichtiar. Jakarta.
- Wijayanti A. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi*. Sinar Grafika: Jakarta.
- Zainal A., Agusfian W., & Lalu H. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

### **d. Undang-Undang**

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja
- Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja yang di tuangkan dalam Pasal 1601.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja yang di tuangkan dalam Pasal 1601 a.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja yang di tuangkan dalam Pasal 1601 b.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja Pada Umumnya yang di tuangkan dalam Pasal 1601 d.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja Pada Umumnya yang di tuangkan dalam Pasal 1601 e.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) Tentang Perjanjian Kerja yang di tuangkan dalam Pasal Pasal 1603 q ayat 1.

Peraturan Menteri tenaga kerja No. 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Pekerja Rumah Tangga.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasal 27 ayat 2 Pasal 1 Angka (14) pada.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perseelisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 51,52, 54, 55, 57, 58, 59, 60 dan 61.

#### **e. Website**

Esmas. 2023. PT. Esmas Aliyah Utama. Diakses Pada 16 Juni 2023. <https://esmaaliya.co.id/>.

JDIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2014. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. Diakses Pada 20 Juni 2023. [https://jdih.kemnaker.go.id/berita-hubungan-kerja-dan-pemutusan-hubungan-kerja.html#:~:text=Hubungan%20kerja%20adalah%20hubungan%20\(hukum,kerja%2C%20maka%20akan%20lahir%20perikatan.](https://jdih.kemnaker.go.id/berita-hubungan-kerja-dan-pemutusan-hubungan-kerja.html#:~:text=Hubungan%20kerja%20adalah%20hubungan%20(hukum,kerja%2C%20maka%20akan%20lahir%20perikatan.)