

KEDUDUKAN HUKUM MEMO INTERNAL DAN PERJANJIAN BERSAMA DALAM PEMENUHAN HAK UPAH LEMBUR PEKERJA : STUDI KASUS PUTUSAN PHI MAKASSAR NOMOR 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks

Grace Clara Sari Sinaga

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran

Email: graceclarasarisinaga@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 11 Bulan : November Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study examines the legal position of internal memos and Collective Agreements in fulfilling workers' rights to overtime pay through a case study of the Industrial Relations Court (PHI) Makassar Decision Number 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks. The issues are focused on the validity of an internal memo that sets a 40 percent incentive as a substitute for overtime pay and the use of a Collective Agreement which initially only regulated termination of employment (PHK) as the basis for validating the wage system. This research is a normative juridical study with a doctrinal approach, namely by examining laws and regulations. The results show that the internal memo which reduces overtime rates contradicts the imperative norms of wages and therefore can be declared null and void by law, and the Collective Agreement cannot be extended beyond the agreed scope to validate wage arrangements. Recommendations include the cancellation of the internal memo, recalculation and payment of overtime pay differences in accordance with the provisions, as well as strengthening administrative supervision and company wage practices.</i></p>

Keyword: incentive, internal memo, overtime pay.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji kedudukan hukum memo internal dan Perjanjian Bersama dalam pemenuhan hak upah lembur pekerja dengan studi kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks. Permasalahan difokuskan pada keabsahan memo internal yang menetapkan insentif 40 persen sebagai pengganti upah lembur dan penggunaan Perjanjian Bersama yang awalnya hanya mengatur PHK sebagai dasar pengesahan sistem pengupahan. Bentuk penelitian adalah yuridis normatif dengan pendekatan doktrinal yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan. Hasil kajian menunjukkan bahwa memo internal yang menurunkan tarif lembur bertentangan dengan norma imperatif pengupahan sehingga dapat dinyatakan batal demi hukum, dan Perjanjian Bersama tidak dapat diperluas di luar ruang lingkup yang disepakati untuk mengesahkan pengaturan upah. Rekomendasi meliputi pembatalan memo internal, perhitungan ulang, dan pembayaran selisih upah lembur sesuai ketentuan, serta peningkatan pengawasan administratif dan praktik pengupahan perusahaan.

Kata Kunci: insentif, memo internal, upah lembur.

A. PENDAHULUAN

Dalam hukum ketenagakerjaan, terdapat berbagai subjek hukum termasuk *stakeholder* selaku pemangku hak dan kewajiban. Di dalam hukum perburuhan yang termasuk subjek

hukumnya adalah buruh/ pekerja di satu pihak dan pihak pemberi kerja/pengusaha di pihak lain. Sementara pada pihak lain terdapat juga pemerintah sebagai pengatur dalam hubungan kerja para pihak.¹ Hubungan kerja pada hakikatnya merupakan konstruksi hukum yang mengikat antara individu yang melaksanakan pekerjaan dengan pihak yang mempekerjakannya. Dalam suatu hubungan kerja, pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sementara pengusaha berkewajiban menyediakan pekerjaan serta memberikan upah yang layak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Hubungan tersebut berlandaskan atas saling membutuhkan, dimana pekerja menawarkan tenaga dan keahliannya, sedangkan pengusaha memberikan kesempatan bekerja beserta imbalan yang sepadan.²

Menurut Tjepi F. Aloewir, hubungan kerja dapat dipahami sebagai suatu relasi sosial yang terbentuk antara dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja, yang didasarkan pada suatu perjanjian yang secara hukum mengikat.³ Perjanjian tersebut dapat bersifat sementara dengan jangka waktu tertentu, atau bersifat tetap tanpa adanya batas waktu yang ditetapkan sebelumnya. Hubungan kerja ini meliputi kesepakatan mengenai hak dan kewajiban para pihak, dimana pengusaha berkewajiban menyediakan pekerjaan serta memberikan imbalan yang layak, sedangkan pekerja bertanggung jawab melaksanakan tugas sesuai dengan kesepakatan.⁴

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja merupakan suatu relasi hukum antara buruh dan majikan yang lahir dari adanya perjanjian kerja yang sah. Dalam hubungan tersebut, terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Buruh atau pekerja berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati sebagai imbalan atas upah yang diterimanya, sedangkan pengusaha berkewajiban menyediakan pekerjaan serta membayar upah sesuai dengan isi perjanjian yang telah disetujui bersama.⁵

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 didefinisikan sebagai suatu relasi hukum yang terbentuk antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang sah. Hubungan kerja ini mengandung tiga unsur pokok,

¹ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law)*, Cetakan ke-2, Depok: Rajawali Pers, 2021, hal. 17.

² Faiq Afina Pratama, "Konstruksi Hubungan Hukum antara Pekerja Alih Daya dengan Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja Alih Daya", *CAUSA: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, Vol. 5, No. 12, Tahun 2024, hal. 91-100.

³ Tjepi F. Aloewir, *Naskah Akademis tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cet. ke-11, Jakarta: BPHN, 1996, hlm. 32.

⁴ Randi dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-1, Pamekasan: Alifba Media, 2025, hlm. 41.

⁵ Satria Hadi Wibowo dan Ariawan Gunadi, "Analisis Hukum PHK Sepihak terhadap Pekerja Keamanan dengan Perjanjian Lisan Berdasarkan Hukum Indonesia", *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, Vol. 6, No. 4, Tahun 2024, hal. 606-616.

yaitu adanya perintah dari pemberi kerja yang harus dilaksanakan pekerja, pekerjaan yang harus dilaksanakan, dan pembayaran upah sebagai imbalan.⁶

“Perintah” adalah instruksi yang diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan. Perintah juga dapat diartikan sebagai suatu perkataan yang bermaksud untuk meminta (bersifat *mandatory*) agar suatu pihak mengerjakan sesuatu atau aturan dari pihak atas (pengusaha/pemberi kerja) yang harus dilaksanakan oleh pihak pekerja/ buruh. Adapun “pekerjaan” adalah adalah tugas yang dikerjakan secara pribadi oleh pekerja, dengan berlandaskan dan mengacu pada perjanjian kerja yang telah disetujui. Pengusaha maupun pekerja/buruh bebas menyepakati jenis pekerjaan yang disepakati dalam perjanjian kerja selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁷

Adapun “upah” menurut Imam Soepomo yaitu pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang.⁸ Menurut Pasal 1 huruf (a) Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), upah mencakup upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan lain apa pun, yang dibayar secara langsung maupun tak langsung, secara tunai maupun dalam bentuk barang oleh majikan kepada pekerja terkait atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Jumlah upah yang diberikan oleh perusahaan tergantung dari nilai barang atau jasa yang dihasilkan oleh orang yang bersangkutan. Semakin besar nilai barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang, semakin besar upah yang atau imbalan yang diterimanya.⁹ Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul *Principles of Personal Management* menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah yaitu harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.¹⁰ Adapun upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat didefinisikan sebagai berikut :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan

⁶ Devina Gianina Siagian dan Anak Agung Gede Duwira Hadi, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia”, *Ethics and Law Journal: Business and Notary (ELJBN)*, Vol. 2, No. 3, Tahun 2024, hal. 164-174.

⁷ Ike Farida dan Satya Arinanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan pertama, Jakarta: Sinar Grafika, 2025, hlm.

⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-7, Jakarta: Djambatan, 1985, hlm. 179.

⁹ Willy Farianto, *Himpunan Artikel Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-1, Depok: Rajawali Pers, 2018, hlm. 46.

¹⁰ Kartasapoetra dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan ke-4, Jakarta: Sinar Grafika, 1994, hlm. 93.

dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Menurut ketentuan tersebut, upah yang diterima oleh pekerja merupakan hak yang bersifat memaksa dan wajib dibayarkan oleh pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja. Konstitusi Indonesia UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) pada prinsipnya menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut ditegaskan oleh ketentuan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Jaminan hak atas pekerjaan, khususnya pengupahan, juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yakni Pasal 38 huruf d yang menyatakan bahwa “setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya”. Pemerintah selaku pengambil kebijakan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan serta sebagai regulator dan menjalankan amanat UUD 1945, tentunya kebijakan-kebijakan pemerintah hendaknya untuk melindungi segenap tumpah darah Indonesia, termasuk pengaturan tentang pengupahan.¹¹

Di Indonesia hak atas pekerjaan adalah hak konstitusional bagi setiap warga negara, cakupan dari hak atas pekerjaan, tidak hanya sebatas tentang kebebasan untuk menentukan pekerjaan sesuai dengan hati nurani, tetapi memiliki cakupan yang luas. Adapun cakupan dari hak atas pekerjaan adalah:

1. Hak atas pekerjaan. Hak ini berkaitan dengan kebebasan menentukan pekerjaan, kebebasan memilih tempat yang sesuai dengan kemampuannya, hak atas pekerjaan juga mencakup mengenai ketersediaan lapangan pekerjaan.
2. Bebas dari perbudakan, kerja paksa atau praktik-praktik serupa.
3. Hak atas kondisi kerja yang adil, manusiawi dan bermartabat. Hak ini adalah hak fundamental dari manusia dalam pekerjaan, bahwa setiap pekerjaan apa pun tidak boleh bertentangan dengan aspek moralitas, kemanusiaan, dan martabat manusia. Atas hal itu, maka setiap pekerja berhak untuk mendapatkan jam kerja yang manusiawi,

¹¹ Hardiansyah, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja (Dalam Teori dan Praktik)*, Cetakan ke-1, Yogyakarta: Deepublish Digital, 2022, hlm. 12.

kondisi pekerjaan yang sehat dan nyaman, hak pekerja perempuan, dan hak atas jaminan sosial.¹²

Namun dalam praktiknya, pemenuhan hak-hak dasar pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan sering kali tidak berjalan sebagaimana mestinya. Masih terdapat berbagai pelanggaran terhadap hak atas kondisi kerja yang adil dan manusiawi, khususnya dalam hal pengaturan jam kerja dan pembayaran upah lembur. Salah satu contoh nyata yang menyoroti lemahnya pelaksanaan ketentuan tersebut adalah kasus antara dua puluh buruh PT Huadi Nickel-Alloy Indonesia dengan pihak perusahaan, yang berujung pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks.

Kasus tersebut berawal dari praktik kerja di PT Huadi Nickel-Alloy Indonesia di Kawasan Industri Bantaeng (KIBA) dimana pekerja diberlakukan sistem kerja 12 jam per hari tanpa persetujuan lembur dari para buruh. Selain itu, perusahaan tidak membayar upah lembur sesuai standar hukum, melainkan menggantinya dengan istilah insentif yang nilainya jauh di bawah ketentuan yang berlaku. Mengetahui adanya pelanggaran tersebut, 20 buruh PT Huadi Nickel-Alloy Indonesia yang tergabung dalam Kelompok Inisiatif Buruh Alloy (KIBA) mengadukan persoalan ini kepada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan pada Juli 2025.¹³

Pengawas ketenagakerjaan kemudian melakukan pemeriksaan dan menerbitkan Nota Pemeriksaan I dan II, yang menyatakan bahwa perusahaan wajib membayar kekurangan upah lembur sebesar Rp983 juta kepada para buruh. Namun, PT Huadi Nickel-Alloy Indonesia tidak pernah merespons surat atau penetapan yang dikirimkan oleh pengawas meskipun Disnaker telah mengirim surat sebanyak empat kali. Hal tersebut diungkap oleh Andi Sukri, pengawas ketenagakerjaan yang menangani kasus tersebut dan menyebut bahwa perusahaan tetap tidak menanggapi, baik surat maupun komunikasi melalui pesan singkat.¹⁴ Setelah tidak ada penyelesaian administratif, para buruh mengajukan gugatan terhadap perusahaan di Pengadilan Hubungan Industrial Makassar yang terdaftar dengan Nomor Perkara 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks.

¹² Cekli Setya Pratiwi dan Febriansyah Ramadhan, *Hukum Hak Asasi Manusia: Teori dan Studi Kasus*, Cetakan ke-1, Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang, 2023, hlm. 272.

¹³ Andi Sitti Nurfaisah, "Duduk Perkara 20 Buruh Tuntut PT Huadi Nickel Bayar Upah Lembur Rp 983 Juta", <https://www.detik.com/sulsel/makassar/d-8192036/duduk-perkara-20-buruh-tuntut-pt-huadi-nickel-bayar-upah-lembur-rp-983-juta>, diakses pada 6 November 2025.

¹⁴ Baso Marewa, "PHI Makassar Tolak Gugatan Buruh PT Huadi, LBH Nilai Putusan Abaikan Hak Normatif Pekerja", <https://bicarabaik.jawapos.com/news/366788440/phi-makassar-tolak-gugatan-buruh-pt-huadi-lbh-nilai-putusan-abaikan-hak-normatif-pekerja?page=2>, diakses pada 6 November 2025.

Akan tetapi, PT Huadi Nickel-Alloy Indonesia justru lebih dahulu menggugat para buruh (gugatan konvensi) untuk membenarkan sistem kerja dan kebijakan pembayaran insentif sebagai pengganti lembur. Dalam persidangan, buruh menghadirkan sejumlah saksi ahli, antara lain Nabiyla (ahli Hukum Ketenagakerjaan dari Universitas Gadjah Mada) yang menegaskan bahwa insentif tidak dapat menggantikan upah lembur; Andi Sukri (pengawas Disnaker Sulawesi Selatan) yang sudah mengirim empat kali surat ke perusahaan tanpa tanggapan mengenai penetapan kekurangan upah lembur Rp983 juta yang seharusnya mengikat; dan Abdul Habir (Sekjen Serikat Buruh Industri Pertambangan dan Energi/SBIPE) yang menjelaskan adanya selisih pembayaran upah lembur sebesar Rp22.682 per jam.¹⁵

Pada Senin, 3 November 2025, Majelis Hakim PHI Makassar mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian. Majelis hakim menyatakan Perjanjian Bersama sah dan mengikat, padahal menurut keterangan ahli, Perjanjian Bersama tersebut hanya mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK), bukan hak-hak lainnya seperti upah lembur.¹⁶ Selain itu, majelis hakim mengesahkan memo internal diterbitkan sepihak oleh perusahaan dan menjadi dasar pembayaran insentif 40 persen yang menggantikan upah lembur.

Majelis hakim juga menolak penetapan Disnaker Sulawesi Selatan yang mewajibkan pembayaran kekurangan upah lembur Rp983 juta dengan alasan penetapan tersebut tidak mengikat karena tidak melibatkan pihak perusahaan. Namun, dalam putusan tersebut, Hakim Ketua Djulita Tandi Massora menyampaikan *dissenting opinion* yang menyoroti belum jelasnya pemenuhan hak-hak pekerja oleh perusahaan. Berdasarkan segala hal yang telah disampaikan di atas, maka dapat tergambaran sejumlah permasalahan mengenai Perlindungan Hukum terhadap Buruh atas Kekurangan Upah Lembur dalam Putusan PHI Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan memo Internal PT Huadi Nickel Alloy Indonesia yang mengatur mengenai insentif sebagai pengganti upah lembur ditinjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kedudukan hukum Perjanjian Bersama yang semula hanya mengatur PHK dapat dijadikan dasar penyelesaian hak-hak pengupahan oleh pengadilan?

¹⁵ Andi Sitti Nurfaisah, "Buruh Kritik Hakim Legalkan Praktik 12 Jam Kerja Tanpa Upah Lembur di PT Huadi", <https://www.detik.com/sulsel/makassar/d-8193513/buruh-kritik-hakim-legalkan-praktik-12-jam-kerja-tanpa-upah-lembur-di-pt-huadi>, diakses pada 6 November 2025.

¹⁶ Sukmawati Ibrahim, "Buruh KIBA Kalah Gugatan, Praktik Kerja 12 Jam Dianggap Sah oleh Hakim", <https://makassar.tribunnews.com/makassar/1818146/buruh-kiba-kalah-gugatan-praktik-kerja-12-jam-dianggap-sah-oleh-hakim>, diakses pada 6 November 2025.

B. METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan doktrinal. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pendekatan kasus digunakan dengan menelaah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks. Berdasarkan sumber data tersebut, penelitian ini termasuk ke dalam kategori penelitian kualitatif dengan tipologi deskriptif-analitis, yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data hukum dalam bentuk uraian yang sistematis. Analisis dilakukan dengan mengaitkan peraturan perundang-undangan dan doktrin hukum ketenagakerjaan dengan penerapannya dalam kasus konkret untuk menemukan kesesuaian antara *das sollen* (aturan hukum) dan *das sein* (praktik penerapan hukum).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan Memo Internal PT Huadi Nickel Alloy Indonesia Terkait Insentif Pengganti Upah Lembur Ditinjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kaidah hukum perburuhan dibagi menjadi dua. Kaidah heteronom adalah norma-norma yang datang dari luar hubungan kerja, yaitu aturan yang ditetapkan melalui perundang-undangan atau intervensi pemerintah. Sebaliknya, kaidah otonom merupakan ketentuan yang dibentuk sendiri oleh para pihak dalam hubungan kerja (buruh/pekerja dan pengusaha), misalnya melalui perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perusahaan.¹⁷ Ketentuan tersebut lahir dari kehendak bebas para pihak, namun tetap berada dalam batas-batas yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, baik berupa standar minimum yang melindungi hak pekerja/buruh maupun standar maksimum yang mengatur kewajiban mereka. Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha memiliki kebebasan untuk mengatur hubungan kerja secara mandiri. Oleh karena itu, kaidah otonom pada dasarnya

¹⁷ Ratna Indayatun, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Berbasis Online*, Cetakan pertama, Tangerang Selatan: Yayasan Berkah Aksara Cipta Karya, 2023, hlm. 86.

berbentuk suatu perjanjian yang harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).¹⁸

Kaidah hukum otonom dalam bidang hukum perburuhan tidak dapat bertentangan dengan kaidah hukum heteronom. Apabila terjadi pertentangan, maka ketentuan dalam hukum otonom dianggap tidak berlaku, dan yang digunakan adalah ketentuan dalam hukum heteronom. Dengan demikian, hukum perburuhan otonom hanya dapat diterapkan apabila substansinya sejalan atau setidaknya setara dengan norma yang diatur dalam hukum perburuhan heteronom. Hal ini menunjukkan bahwa hukum perburuhan heteronom berfungsi sebagai standar minimum yang wajib dijadikan acuan dalam penyusunan hukum perburuhan otonom.¹⁹

Kaidah hukum otonom yang didasarkan perjanjian ini memiliki landasan hukum KUH Perdata khususnya Pasal 1313 yang menjelaskan bahwa "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih". Sedangkan menurut Subekti suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.²⁰ Dalam hubungan kerja, perjanjian yang mengikat antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat berupa Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Perjanjian Bersama.

Dalam konteks penerapan kaidah hukum otonom di bidang ketenagakerjaan, penting untuk menilai sejauh mana penerapan norma internal perusahaan sejalan dengan ketentuan hukum yang bersifat heteronom. Salah satu contoh konkret penerapan hukum perburuhan otonom yang menimbulkan perdebatan dapat ditemukan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks antara PT Huadi Nickel-Alloy Indonesia dan buruh perusahaan terkait sistem kerja dan kebijakan pembayaran insentif sebagai pengganti lembur. Majelis Hakim PHI Makassar mengeluarkan amar putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Konvensi untuk sebagian.
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

¹⁸ Ike Farida dan Satya Arinanto, *Op.cit.*, hlm. 32.

¹⁹ Muhammad Holy One N. Singadimedja, "Kedudukan Perjanjian Bersama (PB) terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Hubungan Industrial", *Jurnal Akta Yudisial*, Vol. 2, No. 1, Tahun 2017.

²⁰ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-19, Jakarta: PT Intermasa, 2002, hlm. 1.

3. Menyatakan sah dan mengikat Perjanjian Bersama tanggal 27 Februari 2025 terkait pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Para Tergugat disebabkan efisiensi terhitung sejak tanggal 01 Maret 2025.
4. Menyatakan sah dan mengikat Memo Internal dan/atau Ketentuan Pengupahan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia yang dihadiri dan disepakati oleh Para Pekerja/Buruh tanggal 06 Februari 2024 yang diberlakukan efektif tanggal 21 Januari 2024.
5. Menyatakan sah dan mengikat ketentuan pembayaran Insentif kelebihan jam kerja 40% berdasarkan Memo Internal dan/atau Ketentuan Pengupahan yang telah disepakati oleh Para Pekerja/Buruh dan telah dibayarkan oleh Penggugat terhadap Para Tergugat.
6. Menyatakan tidak mengikat penetapan pengawas ketenagakerjaan tentang perhitungan dan penetapan hak atas kekurangan upah lembur/kelebihan jam kerja yang dikeluarkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan;
7. Menolak gugatan Penggugat Konvensi untuk selain dan selebihnya
8. Menolak gugatan Rekonvensi Para Penggugat Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi untuk seluruhnya.

Dalam putusan tersebut, majelis hakim menyatakan sah dan mengikat Memo Internal dan/atau Ketentuan Pengupahan PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia. Memo Internal dan/atau Ketentuan Pengupahan perusahaan tersebut mengatur mengenai insentif 40 persen yang dikategorikan sebagai upah kelebihan jam kerja/ upah lembur. Faktanya, ketentuan mengenai insentif tidak ditemukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, baik dalam bentuk ketentuan yang diubah, dihapus, maupun diatur kembali melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan kata lain, tunjangan dapat dianggap sebagai salah satu bentuk insentif karena berfungsi sebagai pendorong produktivitas kerja karyawan. Selain itu, pemberian bonus maupun fasilitas juga dapat digolongkan sebagai insentif apabila tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja.²¹

Untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja atau buruh guna memenuhi kebutuhan hidup yang manusiawi, ditetapkanlah kebijakan mengenai pengupahan. Penghasilan tersebut terdiri atas dua bentuk, yakni upah dan pendapatan non-upah sebagaimana diatur dalam Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Berdasarkan Pasal 8 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana diatur pada ayat (1), pengusaha

²¹ Selly Kurniah, "Keabsahan Insentif sebagai Pengganti Pembayaran Upah Kerja Lembur bagi Pekerja", *Lex Jurnalica*, Vol. 19, No. 3, Tahun 2022, hlm. 345-346.

juga dapat memberikan pendapatan non-upah seperti insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada jenis usaha tertentu. Ketentuan ini menunjukkan bahwa insentif dipandang sebagai komponen yang terpisah dari upah dalam sistem hukum ketenagakerjaan, di mana insentif dikategorikan sebagai bagian dari pendapatan non-upah. Sementara itu, Pasal 7 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan komponen upah sebagai berikut :

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d. Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dengan demikian, konsep pengupahan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah tersebut tidak mencantumkan insentif sebagai bagian dari komponen upah. Hal ini menegaskan bahwa insentif bukanlah unsur dari upah, melainkan termasuk dalam kategori pendapatan non-upah. Lebih lanjut, Pasal 10 ayat (1) dan (2) PP Nomor 36 Tahun 2021 menjelaskan bahwa: (1) insentif dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu (2) insentif ditetapkan sesuai kebijakan perusahaan. Dari ketentuan ini dapat dipahami bahwa pengaturan mengenai insentif telah ditetapkan secara khusus dalam peraturan perundang-undangan, baik mengenai sasaran penerimanya (pekerja/buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu) maupun dasar pengaturannya yang bersumber dari kebijakan internal perusahaan.

Adapun dalam kasus ini, ketentuan dalam memo internal 40 persen yang diterapkan oleh PT Huadi Nickel Alloy Indonesia telah menimbulkan selisih pembayaran upah lembur yang cukup signifikan jika dibandingkan dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.²² Perusahaan menggunakan dasar upah sebesar Rp3,2 juta dengan menghitung lembur hanya sebesar Rp12.000 per jam, sementara berdasarkan ketentuan PP 35 Tahun 2021 seharusnya upah lembur dihitung sebesar Rp34.682 per jam. Pasal 31 dan Pasal 32 PP 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa perhitungan upah lembur sebagai berikut.

1. Upah Kerja Lembur pada Hari Biasa, diatur sebagai berikut:

- a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan

²² LBH Makassar, "Putusan 20 Buruh KIBA, Majelis Hakim Memutus Perkara yang Bertentangan dengan Ketentuan Undang-undang", <https://lbhmakassar.org/press-release/putusan-20-buruh-kiba-majelis-hakim-memutus-perkara-yang-bertentangan-dengan-ketentuan-undang-undang/>, diakses pada 6 November 2025.

- b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.
2. Upah Kerja Lembur pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi selama 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, diatur sebagai berikut:
- a. perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 2. jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 3. jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.
 - b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam; dan
 2. jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 3. jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.
3. Upah Kerja Lembur pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi selama 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, diatur sebagai berikut:
- a. jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 - c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.

Adapun perhitungan upah kerja lembur diatur berdasarkan pada upah bulanan, dengan cara menghitung upah sejam yakni 1/173 kali upah sebulan sebagaimana diatur dalam Pasal 32 ayat (1) dan (2) PP 35 Tahun 2021. Oleh karena itu, ketentuan insentif 40 persen sebagaimana tertuang dalam Memo Internal PT Huadi Nickel Alloy Indonesia yang menghasilkan pembayaran Rp12.000 per jam tidak sesuai dengan norma tersebut dan lebih rendah daripada tarif minimum lembur yang diatur oleh PP 35 Tahun 2021. Hal tersebut menggambarkan bahwa kesepakatan antara PT Huadi Nickel Alloy Indonesia dan pekerja/buruh lebih rendah dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan. Sebagai suatu kesepakatan atau perjanjian, maka tidak terlepas dari ketentuan syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya yaitu Pasal 1320 KUHPerdata yaitu:

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu pokok persoalan tertentu;

4. suatu sebab yang tidak terlarang.

Suatu sebab yang halal diatur oleh Pasal 1335 KUHPerdata yang menerangkan bahwa suatu sebab yang halal adalah :

- a. Bukan tanpa sebab, artinya jika ada sebab lain daripada yang dinyatakan
- b. Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan
- c. Bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Dalam kasus ini, sebab yang halal patut dipertanyakan karena ketentuan memo internal yang menetapkan insentif 40 persen secara nyata mengurangi hak normatif pekerja terkait upah lembur yang telah diatur secara imperatif dalam peraturan perundang-undangan. Dengan adanya selisih sekitar Rp22.682 per jam yang bertentangan dengan undang-undang, klausul memo tersebut memenuhi unsur “sebab yang terlarang” menurut Pasal 1335 KUHPerdata sehingga klausul tersebut seharusnya batal demi hukum dan seharusnya berlaku ketentuan pengupahan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 88 A ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah berdasarkan Pasal 81 poin 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menyatakan :

Ayat (4)

“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan”

Ayat (5)

“Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan”.

Dengan demikian, terhadap Memo Internal PT Huadi Nickel Alloy Indonesia sebagai bentuk kesepakatan antara pengusaha dengan buruh/pekerja tersebut dapat dilakukan pembatalan, dengan alasan perjanjian yang dibuat tidak memenuhi syarat objektif suatu perjanjian (hal tertentu atau *causa* yang halal) sehingga karenanya perjanjian tersebut batal

demi hukum (*null and void*) artinya adalah dari semula dianggap tidak pernah ada dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan (*never existed*).

Kedudukan Hukum Perjanjian Bersama Yang Semula Hanya Mengatur PHK Dapat Dijadikan Dasar Penyelesaian Hak-hak Pengupahan Oleh Pengadilan

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Makassar Nomor 30/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mks antara PT Huadi Nickel-Alloy Indonesia dan buruh perusahaan, Majelis hakim menjadikan Perjanjian Bersama sebagai dasar untuk mengesahkan sistem pengupahan. Perjanjian Bersama adalah jalan keluar yang ditempuh dalam hubungan industrial agar hubungan kerja dapat berjalan harmonis antara pihak pengusaha / perusahaan dan pekerja.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, langkah pertama yang wajib ditempuh adalah perundingan Bipartit, yaitu perundingan antara para pihak yang berselisih, baik pekerja maupun pengusaha. Apabila perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama yang selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diterbitkan akta pendaftarannya yang dilampirkan bersama Perjanjian Bersama tersebut.

Ketentuan mengenai Perjanjian Bersama tercantum dalam Pasal 7, Pasal 13, dan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur bahwa sebelum perkara diputus oleh pengadilan, para pihak wajib menempuh perundingan terlebih dahulu. Apabila perundingan tersebut menghasilkan kesepakatan, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam akta Perjanjian Bersama dan wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial.²³ Perjanjian Bersama hanya mengikat sesuai isi dan ruang lingkup yang disepakati, hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.”

Dengan demikian, apabila majelis hakim menjadikan Perjanjian Bersama (yang ruang lingkup perjanjiannya hanya mengenai PHK dan tidak mencakup perselisihan hak lainnya) sebagai dasar untuk mengesahkan sistem pengupahan (khususnya upah lembur), maka terjadi perluasan fungsi Perjanjian Bersama di luar ruang lingkup yang disepakati. Hal tersebut tidak sesuai dengan asas *pacta sunt servanda* dalam Pasal 1338 KUH Perdata.

²³ Muhammad Holy One N. Singadimedja, *Loc.Cit.*

Secara substansial, asas *pacta sunt servanda* merupakan dasar yang menjadikan perjanjian yang dibuat oleh para pihak bersifat mengikat. Dalam istilah lain, asas ini sering diartikan sebagai *sanctity of contract* atau kesakralan suatu perjanjian.²⁴ Asas ini menimbulkan tanggung jawab untuk melakukan atau memenuhi sesuatu/prestasinya kepada setiap pihak dalam perjanjian. Dengan demikian, seharusnya Perjanjian Bersama tidak boleh digunakan melebihi atau di luar apa yang secara tegas disepakati para pihak (kecuali ada klausul eksplisit).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan ketentuan Pasal 31 dan Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, setiap pelaksanaan kerja lembur wajib dibayar dengan perhitungan upah lembur yang menggunakan dasar 1/173 dari upah sebulan. Sementara itu, Memo Internal perusahaan menetapkan tarif lembur sebesar Rp12.000 per jam yang jauh di bawah standar minimum yang seharusnya sebesar Rp34.682 per jam. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan internal perusahaan telah menurunkan hak normatif pekerja dan melanggar prinsip *lex superior derogat legi inferiori*, di mana peraturan yang lebih tinggi harus mengesampingkan ketentuan internal perusahaan.

Selain itu, ketentuan Pasal 88A ayat (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menegaskan bahwa kesepakatan pengupahan yang lebih rendah daripada ketentuan peraturan perundang-undangan adalah batal demi hukum. Dengan demikian, Memo Internal PT Huadi Nickel Alloy Indonesia tidak dapat dijadikan dasar hukum yang sah, karena mengandung “sebab yang terlarang” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1335 KUH Perdata, yakni bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Oleh karena itu, memo tersebut seharusnya dianggap batal demi hukum dan seluruh hak lembur pekerja wajib dihitung kembali sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hukum perjanjian, Pasal 1338 KUHPerdata menegaskan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak sepanjang ruang lingkupnya. Dengan demikian, Perjanjian Bersama hanya mengikat pada hal-hal yang secara tegas diperjanjikan, yaitu PHK, dan tidak dapat diperluas hingga mencakup hal-hal yang tidak dirundingkan, seperti pengupahan atau lembur. Penerapan Perjanjian Bersama oleh majelis

²⁴ Adittia Karyana dan Sri Ratna Suminar, “Akibat Hukum Pelanggaran Asas *Pacta Sunt Servanda* oleh Pembeli dalam Perjanjian Jual Beli Ditinjau dari Buku III KUH Perdata”, *Bandung Conference Series: Law Studies*, Vol. 2, No. 1, Tahun 2022, hlm. 658.

hakim PHI Makassar sebagai dasar pengesahan sistem insentif 40 persen menunjukkan adanya kekeliruan yuridis karena mengaburkan batas antara fungsi perjanjian bipartit dan kewajiban normatif pengusaha sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Di sisi lain, pendekatan hakim yang mengesahkan Perjanjian Bersama sebagai dasar pengupahan juga mengabaikan prinsip perlindungan pekerja (*pro-labor principle*), yang semestinya menjadi jiwa dari hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, penggunaan Perjanjian Bersama di luar konteks PHK tidak memiliki kekuatan mengikat secara hukum, dan seharusnya pengesahan sistem pengupahan harus merujuk pada norma heteronom sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 dan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Saran

PT Huadi Nickel Alloy Indonesia harus segera melakukan koreksi kebijakan dan pemulihian hak pekerja secara terbuka. Memo internal yang menetapkan insentif 40 persen sebagai pengganti upah lembur harus dicabut. Perusahaan wajib menghitung ulang dan membayar selisih upah lembur sesuai ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan menggunakan dasar 1/173 upah bulanan. Selain pembayaran kembali, perusahaan perlu menerapkan audit pengupahan, menyusun SOP yang eksplisit memisahkan komponen upah dan insentif, serta memberikan kompensasi administratif dan permintaan maaf publik kepada pekerja terimbas untuk memulihkan kepercayaan kolektif.

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib menegakkan batas ruang lingkup perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1338 KUHPPerdata dan tidak menjadikan Perjanjian Bersama yang hanya mengatur PHK sebagai dasar untuk mengesahkan pengaturan pengupahan yang bertentangan dengan norma imperatif. Dalam putusan semacam ini perlu disertai alasan hukum yang transparan dan analisis normatif yang mempertimbangkan asas proteksi pekerja sehingga putusan tidak menciptakan preseden yang melemahkan hak minimum buruh.

Dinas Ketenagakerjaan dan lembaga pengawas ketenagakerjaan harus meningkatkan kapasitas penegakan dan mekanisme penetapan yang mengikat. Ketika terjadi penetapan kekurangan upah lembur, pengawasan harus memastikan partisipasi aktif pihak pengusaha dalam proses verifikasi dan menyediakan jalur administratif yang efektif agar penetapan tersebut tidak mudah diabaikan oleh pengadilan. Selain itu, Disnaker perlu mempublikasikan pedoman teknis perhitungan lembur yang mudah diakses perusahaan dan pekerja sehingga interpretasi seragam dapat tercapai di lapangan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hardiansyah, Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja (Dalam Teori dan Praktik), Deepublish Digital, Yogyakarta, 2022.
- Ike Farida dan Satya Arinanto, Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta, 2025.
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1985.
- Kartasapoetra dkk., Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Sinar Grafika, Jakarta, 1994.
- Khairani, Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja/Omnibus Law), Rajawali Pers, Depok, 2021.
- Randi dkk., Hukum Ketenagakerjaan, Alifba Media, Pamekasan, 2025.
- Ratna Indayatun, Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Berbasis Online, Yayasan Berkah Aksara Cipta Karya, Tangerang Selatan, 2023.
- Subekti, Hukum Perjanjian, PT Intermasa, Jakarta, 2002.
- Tjepi F. Aloewir, Naskah Akademis tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, BPHN, Jakarta, 1996.
- Willy Farianto, Himpunan Artikel Ketenagakerjaan, Rajawali Pers, Depok, 2018.

Jurnal

- Adittia Karyana dan Sri Ratna Suminar, "Akibat Hukum Pelanggaran Asas Pacta Sunt Servanda oleh Pembeli dalam Perjanjian Jual Beli Ditinjau dari Buku III KUH Perdata", Bandung Conference Series: Law Studies, Volume 2, Nomor 1, 2022.
- Devina Gianina Siagian dan Anak Agung Gede Duwira Hadi, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia", Ethics and Law Journal: Business and Notary (ELJBN), Volume 2, Nomor 3, 2024.
- Faiq Afina Pratama, "Konstruksi Hubungan Hukum antara Pekerja Alih Daya dengan Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja Alih Daya", CAUSA: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan, Volume 5, Nomor 12, 2024.
- Muhammad Holy One N. Singadimedja, "Kedudukan Perjanjian Bersama (PB) terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam Hubungan Industrial", Jurnal Akta Yudisia, Volume 2, Nomor 1, 2017.
- Satria Hadi Wibowo dan Ariawan Gunadi, "Analisis Hukum PHK Sepihak terhadap Pekerja

Keamanan dengan Perjanjian Lisan Berdasarkan Hukum Indonesia”, Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development, Volume 6, Nomor 4, 2024.

Selvy Kurniah, “Keabsahan Insentif sebagai Pengganti Pembayaran Upah Kerja Lembur bagi Pekerja”, Lex Jurnalica, Volume 19, Nomor 3, 2022.

Dokumen Lain

Andi Sitti Nurfaishah, “Duduk Perkara 20 Buruh Tuntut PT Huadi Nickel Bayar Upah Lembur Rp 983 Juta”, <https://www.detik.com/sulsel/makassar/d-8192036/duduk-perkara-20-buruh-tuntut-pt-huadi-nickel-bayar-upah-lembur-rp-983-juta> , diakses 6 November 2025.

Andi Sitti Nurfaishah, “Buruh Kritik Hakim Legalkan Praktik 12 Jam Kerja Tanpa Upah Lembur di PT Huadi”, <https://www.detik.com/sulsel/makassar/d-8193513/buruh-kritik-hakim-legalkan-praktik-12-jam-kerja-tanpa-upah-lembur-di-pt-huadi> , diakses 6 November 2025.

Baso Marewa, “PHI Makassar Tolak Gugatan Buruh PT Huadi, LBH Nilai Putusan Abaikan Hak Normatif Pekerja”, <https://bicarabaik.jawapos.com/news/366788440/phi-makassar-tolak-gugatan-buruh-pt-huadi-lbh-nilai-putusan-abaikan-hak-normatif-pekerja> , diakses 6 November 2025.

LBH Makassar, “Putusan 20 Buruh KIBA, Majelis Hakim Memutus Perkara yang Bertentangan dengan Ketentuan Undang-undang”, <https://lbhmakassar.org/press-release/putusan-20-buruh-kiba-majelis-hakim-memutus-perkara-yang-bertentangan-dengan-ketentuan-undang-undang/> , diakses 6 November 2025.

Sukmawati Ibrahim, “Buruh KIBA Kalah Gugatan, Praktik Kerja 12 Jam Dianggap Sah oleh Hakim”, <https://makassar.tribunnews.com/makassar/1818146/buruh-kiba-kalah-gugatan-praktik-kerja-12-jam-dianggap-sah-oleh-hakim> , diakses 6 November 2025.