



Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terus Menerus Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT Sarana Gama Sejahtera)

Dauman
Fakultas Hukum Universitas Pamulang
e-mail: dosen00709@unpam.ac.id

Submission Track

Received: 10 September 2022, Revision: 30 September 2022, Accepted: 10 Oktober 2022

ABSTRACT

To protect the parties, a legal umbrella is needed that regulates the rights and obligations of both workers and employers, so that both will understand each other and comply with their respective functions, rights and obligations. In the employment relationship, several matters related to the relationship between the entrepreneur and the worker have been regulated. Some of these provisions include, among others, Company Regulations, Collective Labor Agreements (PKB) and Certain Time Work Agreements (PKWT). In this discussion, the discussion regarding PKWT will be devoted. Furthermore, in these provisions, both those contained in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and also in the provisions of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, but in its implementation it still raises legal problems, thus causing a dilemma either for employers themselves and workers, in this case, especially for workers, in positions of weakness and disadvantage, compared to employers. So in this regard, it is not easy for entrepreneurs to carry out so that they always extend the contract of workers with PKWT status continuously, so that they can still take place in their operational activities.

Keywords: Workers; Employers; PKWT.

ABSTRAK

Untuk melindungi antara para pihak tersebut diperlukan suatu payung hukum yang mengatur terkait hak dan kewajiban baik oleh pekerja maupun pengusaha, sehingga keduanya akan saling memahami dan mematuhi fungsi, hak dan kewajiban masing-masing. Dalam hubungan ketenagakerjaan telah diatur beberapa hal yang terkait tentang ikatan hubungan antara pengusaha dengan pekerja tersebut. Beberapa ketentuan tersebut antara lain tentang Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT). Pada pembahasan ini akan dikhususkan pembahasan terkait PKWT. Selanjutnya pada ketentuan-ketentuan tersebut, baik yang terkandung dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga dalam ketentuan-ketentuan Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih menimbulkan permasalahan hukum, sehingga menimbulkan delematis baik bagi pengusaha sendiri maupun pekerja, dalam hal ini, khususnya bagi pekerja, pada posisi yang lemah dan dirugikan, dibandingkan oleh pemberi kerja. Jadi tererkait hal tersebut tidak mudah dilaksanakan bagi pengusaha sehingga selaalu memperpanjang kontrak pekerja setatus PKWT terus menerus, agar masih bisa berlangsung dalam kegiatan operasionalnya.

Kata kunci: Pekerja; Pengusaha; PKWT.



Ciptaan disebarluaskan di bawah lisensi [Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari pada dasarnya setiap manusia memerlukan biaya untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga pekerja memerlukan pekerjaan, disisi lain pengusaha juga memerlukan tenaga kerja untuk menggerakkan usahanya tersebut, hal ini yang sering menimbulkan gesekan permasalahan diantara keduanya terkait hubungan industrial dalam ketenagakerjaan. “Terjadinya permasalahan ketenagakerjaan merupakan satu masalah pokok yang sangat sering di hadapkan oleh negara-negara seperti halnya Indonesia. Persoalan yang paling mendasar dan menjadi impian bagi pekerja dan pengusaha adalah terciptanya suasana kerja yang harmonis, dinamis, demokratis, dan berkeadilan, namun hal tersebut sangat disayangkan hal tersebut masih jauh dari harapan khususnya bagi pekerja. Persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah nasional yang sangat kompleks. Pemerintah selama ini masalah ketenagakerjaan hanya pada bagaimana menangani masalah angkatan kerja yang semakin membludak namun kesempatan kerja yang tersedia pada saat ini tetap saja masih sangat terbatas. Hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan, Serta perbaikan kesejahteraan buruh menjadi diabaikan, yang dirasa belum mampu menampung dan menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh para buruh atau pekerja”.

Pada “akhirnya dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja, yang tentunya para pekerja selalu berada pada posisi pihak yang lemah dan dirugikan, dalam rangka mengatur ide menciptakan hubungan kerja yang baik ini Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat pada 25 maret 2003 dengan resmi mengundang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini jauh lebih sempurna jika dibandingkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya”.

Sebagai “landasan hubungan industrial bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembangunan

Ketenagakerjaan sebagai bagian *integral* dari pembangunan nasional dan dikompilasi dengan perkembangan industry memperkuat tatanan perekonomian bangsa dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin *kompetitif* dan tuntutan globalisasi ekonomi untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan *ekosistem investasi*, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah dengan menetapkan berbagai kebijakan, peraturan perundang yang harus ditaati oleh para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. Dengan demikian kepentingan pemerintah dalam “hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas. Sedangkan bagi pihak pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial berfungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban, demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahlian serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya” (Bambang Sunnggono dan Aries, 2008)

Undang-Undang “Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur dengan jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam menjalankan hubungan industri, namun adanya pengaturan secara rigid akan hak dan kewajiban ini selain menjamin kepastian hukum ternyata juga membawa kekhawatiran di kalangan pengusaha. Pengusaha sangat keberatan dengan

pengaturan ini karena akan menimbulkan biaya yang sangat besar.”

Dengan adanya terjadinya Amandemen kedua Undang-Undang Dasar Tahun 1945, “Hak Asasi Manusia salah satunya disebutkan guna memajukan hak-hak dasar warga negara dimasukkan ke dalam Konstitusi. Pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga diwajibkan pemerintah Indonesia dalam perlindungan ketenagakerjaan dan perburuhan. Pada dunia kerja setiap orang membutuhkan suatu interaksi atau hubungan timbal balik dengan orang, baik selaku pemberi kerja maupun pekerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah”.

Bahwa sesuai pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, Sedangkan dalam angka 4 ditentukan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan merupakan pihak pemberi kerja. Pada pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja” (Agusmidah, 2010). Pada pelaksanaannya bahwa pengusaha tentu menginginkan biaya usaha yang serendah rendahnya sehingga dengan menggunakan strategi yaitu tenaga kontrak. Dalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja kepada pekerjaannya dibandingkan pekerja tetap (Asri Wijayanti: 2014). Hal ini juga terkait adanya pesangon yang wajib dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang berstatus tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu

(PKWTT). Apalagi jika pemberi kerja tidak melakukan pembebanan biaya dimuka atau kerja sama dengan perusahaan asuransi, sehingga akan menjadi beban yang sangat berat, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja kepada pekerja sewaktu waktu. Misalnya pekerja meninggal dunia atau kecelakaan kerja yang bersifat tetap. Hal ini dikarenakan pada pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang diperoleh pengusaha adalah ketidakuntungan, seperti adanya ketentuan peraturan perundangan-undangan upah, kesejahteraan, Kenaikan upah berkala, tunjangan sosialnya dan hari istirahat atau cuti. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (40) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Sedangkan dalam pasal 59 ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Lebih lanjut ditegaskan dalam pasal 59 ayat (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”.

Selanjutnya dalam tataran implementasinya pada ketentuan tersebut, terkait pelaksanaan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pengusaha berusaha mencari celah agar tetap mendapatkan kontrak kerja pada mitra kerjanya secara berkesinambungan, disisi lain bisa memenuhi keajiban untuk mengerjakan pekerjaannya dan tidak kehilangan tenaga kerja yang sudah berpengalaman serta menguasai tugasnya. Dipihak lain bagi pekerja juga tidak akan kehilangan pekerjaannya demi untuk

memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, terpaksa menanda tangani kontrak PKWT, walaupun telah dilakukan perpanjangan kontrak terus menerus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian dengan *Socio Legal Research* (Penelitian Sosio legal). Penelitian sosio legal ini menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum. Topik utama dalam penelitian sosio legal ialah masalah efektivitas aturan hukum, kepatuhan terhadap penegak hukum, peranan lembaga atau institusi hukum dalam penegak hukum, implementasi aturan hukum, pengaruh aturan hukum terhadap masalah sosial tertentu atau sebaliknya. Penelitian ini merujuk kepada data sekunder yang mencakup bahan hukum primer (bahan hukum yang mengikat), bahan hukum sekunder (bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer), dan bahan tersier (bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan primer dan bahan hukum sekunder),

PEMBAHASAN

Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Implementasi/Pelaksanaan adalah *pertemuan kedua ini bermaksud mencari bentuk tentang hal yang disepakati dulu* (<https://kbbi.web.id>). Jadi Implementasi adalah merupakan praktek untuk melaksanakan suatu ketentuan yang telah disepakati atau yang disahkan sebelumnya. Selanjutnya Perjanjian adalah, persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu (<https://kbbi.web.id>). Sedangkan pengertian kerja berarti: kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) (<https://kbbi.web.id>). Pengertian Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidssovereenkomst*, dapat diartikan

“dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601a KUHPerdara mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa: Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah” (R Subekti dan R Tjitrosudibio, 19790. Menurut R. Goenawan Oetomo bahwa: “Perjanjian kerja haruslah berdasarkan atas pernyataan kemauan yang sepakat, dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak majikan dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Di samping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan bersungguh-sungguh” (R. Goenawan Oetomo,). Sedangkan menurut Subekti, bahwa : “Perjanjian kerja adalah antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai ciri; adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda, *dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain” (Subekti, 1995) . Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa posisi yang satu yakni pekerja/buruh adalah tidak sama atau tidak seimbang. Jika hal ini dibandingkan dengan posisi dari pihak pemberi kerja. Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan hukum atau hubungan kerja maka posisi hukum anatar kedua belah pihak jelas tidak dalam posisi yang sama dan seimbang. Dalam hal ini sesuai ketentuan dalam pasal 1313 KUHPerdara, batasan pengertian perjanjian adalah “suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melakukan suatu hal. Bekerja pada pihak yang lainnya menunjukkan bahwa

pada umumnya hubungan itu sifatnya bekerja dibawah pihak lain atau dibawah perintah orang lain". Kalimat "dibawah perintah", merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian yang lain. perihal ketentuan "dibawah" mengandung arti bahwa "salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lain, atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada wewenang perintah. Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Maka dengan adanya ketentuan ini, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk di bawah perintah majikan. Hal tersebut berdasarkan pada pasal 1603 b KUHPerdara" (Djumadi, 2008).

Ketentuan tersebut diatas, "menunjukkan bahwa kedudukan pihak yang satu yaitu pekerja/buruh, adalah tidak sama dan dibawah. Jika dibandingkan dengan kedudukan pihak pengusaha/majikan, dengan demikian dalam pelaksanaan hubungan hukum atau kerja kedudukan hukum antara kedua belah pihak tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang. Demikian juga dengan ketentuan diatas jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu pada ketentuan yang termuat dalam pasal 1313 KUHPerdara bahwa kedudukan antara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang.

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berbeda jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja pada pasal 1601 a KUHPerdara. Dalam ketentuan pasal tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri kepada pihak lain namun hanya ada satu pihak saja yang berada dibawah perintah pihak yang lainnya yakni pihak pekerja/buruh. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan diri namun berhak memerintah orang lain yaitu pihak majikan/pengusaha (Djumadi, 2008). Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentan.

Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (14) Bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Asas-Asas Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian ditentukan prinsip Asas-asas dalam perjanjian adalah sebagai berikut :

1. Asas kebebasan berkontrak

"Azas ini dalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk (Salim H,S, 2008) :

- Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya;
- Menentukan bentuknya perjanjian, secara tertulis atau tidak tertulis."

Asas kebebasan berkontrak terlahir dari hukum perjanjian yang menganut sistem terbuka, yaitu membuka kesempatan kepada para pihak yang membuat perjanjian untuk menentukan hal-hal sebagai berikut (Munir Fuady, 2003) :

- Pilihan hukum,
- Pilihan forum,
- Pilihan domisili,

2. Asas konsensualisme

Asas konsensualitas ini dapat ditemukan dalam pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Dalam pasal 1320 KUHPerdara penyebutnya tegas sedangkan dalam pasal 1338 KUHPerdara ditemukan istilah "semua". "Kata-kata semua menunjukkan bahwa setiap orang diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya (*will*), yang dirasanya baik untuk menciptakan perjanjian.

Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas kebebasan mengadakan perjanjian”. (Badruzaman dkk., 2001)

3. **Asas kepercayaan**

Seseorang yang mengadakan “perjanjian dengan pihak lain, menumbuhkan kepercayaan di antara kedua pihak itu bahwa satu sama lain akan memegang janjinya, dengan kata lain akan memenuhi prestasinya di belakang hari. Tanpa adanya kepercayaan itu, maka perjanjian itu tidak mungkin akan diadakan oleh para pihak. Dengan kepercayaan ini, kedua pihak mengikatkan dirinya dan untuk keduanya perjanjian itu mempunyai kekuatan mengikat sebagai undang-undang (Badruzaman dkk., 2001).

- **Asas kekuatan mengikat**

Demikianlah seterusnya dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam perjanjian terkandung asas kekuatan mengikat. Tertariknya para pihak pada perjanjian itu tidak semata-mata terbatas pada apa yang diperjanjikan akan tetapi juga terhadap beberapa unsur lain sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan secara moral. Demikianlah sehingga asas-asas moral, kepatutan dan kebiasaan yang mengikat para pihak (Badruzaman dkk., 2001).

- **Asas itikad baik**

Bahwa orang yang akan membuat perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Itikad baik dalam pengertian yang subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang, yaitu apa yang terletak pada seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik dalam pengertian obyektif adalah bahwa pelaksanaan suatu perjanjian harus didasarkan pada norma kepatuhan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

- **Asas berlakunya suatu perjanjian.**

Pada dasarnya semua perjanjian berlaku bagi mereka yang

membuatnya dan tidak ada pengaruhnya bagi pihak ketiga, kecuali undang-undang mengaturnya, misalnya perjanjian untuk pihak ketiga.

- **Asas persamaan hukum**

Maksud dari asas ini adalah bahwa derajat serta kedudukan setiap orang adalah sama dimata hukum. Bagi mereka yang terbukti bersalah patut untuk mendapatkan hukuman, sedangkan yang tidak terbukti bersalah justru tidak patut untuk mendapatkan hukuman. Asas ini menempatkan para pihak didalam persamaan derajat, tidak ada perbedaan, walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kekayaan, kekuasaan, jabatan dan lain-lain.

- **Asas keseimbangan**

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian itu. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun kreditur memikul pula beban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik. Dapat dilihat disini bahwa kedudukan kreditur yang kuat diimbangi dengan kewajiban untuk memperhatikan itikad baik sehingga kreditur debitur seimbang.

- **Asas kepastian hukum**

Bahwa perjanjian sebagai suatu figur hukum, harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang dari para pihak.

- **Asas moral**

Asas ini terlihat dalam perikatan yang wajar, dimana suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak menimbulkan hak baginya untuk menggugat kontra-prestasi dari pihak debitur, hal ini juga terlihat di dalam (*zaakwaarneming*) di mana seseorang yang melakukan suatu

perbuatan dengan sukarela (moral) yang bersangkutan mempunyai kewajiban (hukum) untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya juga asas ini terdapat dalam pasal 1339 KUHPerdara. Faktor-faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan melakukan hokum itu berdasarkan pada moral sebagai panggilan dari hati nuraninya.

- **Asas kepatutan**

Asas ini dituangkan dalam pasal 1339 KUHPerdara asas kepatutan di sini berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian. Asas kepatutan ini harus dipertahankan, karena melalui asas ini ukuran tentang hubungan ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.”

Pengertian PKWT

Dalam Pengertian “Perjanjian Kerja waktu tertentu dapat sebagaimana disebut pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 64, sebagaimana berikut Perusahaan dapat menyerah sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Selanjutnya dalam aturan palaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, ditetapkan dan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. Kep.100/MEN/VI/2004 dalam pasal 1 angka 1 yang berbunyi: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (4) “bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jadi dalam Perjanjian kerja

waktu tertentu jelas dibatasi waktunyayaitu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diperbahuri sema 1 (satu) tahun berikutnya. Disini mengandung makna bahwa pemberi kerja bisa mengambil waktu yang lebih pendek misalkan cukup 1 (satu) tahun, hal ini memberi kesempatan penilaian kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja tersebut apabila dirasakan cukup untuk memungkinkan diangkat sebagai tetap”.

Dengan demikian pada hakikinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah ikatan yang lakukan oleh pekerja dengan pemberi kerja, sehingga didalamnya mengatur hak-hak dan kewajiban oleh pekerja maupun pemberi kerja pada suatu pekerjaan tertentu atau yang telah diatur pula batasan waktunya tertentu. Namun apabila terdapat hal-hal yang sebelum diatur dalam perjanjian atau bahkan tidak sesuai dengan isi dari perjanjian tersebut para pihak baik pekerja maupun pemberi kerja dapat menyampaikannya dan memusyawarahkan. Jika perlu dapat juga dibuat suatu tambahan atau addendum dari perjanjian tersebut.

Pekerjaan Yang diperbolehkan PKWT

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (1) menetapkan ataruan-aturan jenis-jenis pekerjaan apa saja yang diperbolehkan dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu, sebagai berikut:

1. “Pepekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; Sifat pekerjaan satu ini tidak berdasarkan waktu akan tetapi kriteria penyelesaian tugas namun tetap dibatasi paling lama 3 (tiga) tahun. Jika ternyata perusahaan ingin melanjutkan pekerjaan dengan pekerjaan tersebut, harus dilakukan pembaharuan PKWT yaitu dalam masa 30(tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Namun selama masa tenggang diantara perjanjian kerja tersebut, tidak diperbolehkan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja.

1. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu

yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

Jenis PKWT pertama mendasar pada selesainya pekerjaan tertentu yang dapat diprediksi yaitu paling lama 3 (tiga) tahun. Jika pekerjaan tersebut ternyata selesai lebih cepat dari perjanjian, dengan demikian maka PKWT tersebut berarti berakhir demi hukum.

2. Pekerjaan yang bersifat musiman;
Dalam pelaksanaan PKWT, pemberi kerja harus membuat daftar nama pekerja/buruh serta rincian pekerjaan yang harus mereka lakukan selama lontrak kerja.
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.”

Jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan PKWT, untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Kemudian dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun, dan sesudah itu tidak dapat dilakukan pembaharuan kembali.

Pekerjaan Yang Tidak diperbolehkan PKWT

Pada prinsipnya yang harus dipahami adalah bahwa tidak semua jenis dalam suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau jenis pekerjaan tertentu. Peraturan perundang-undangan dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah memberikan batasan-batasan secara limitative. (M. Fandrian dkk. 2021)

Contoh dari pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan menjahit, melipat, menggunting, dan memotong pola pada perusahaan garmen yang memproduksi baju, sehingga hubungan kerja pekerja yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).” “Batasan kedua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat menjadi dasar hubungan kerja atas pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun;

Contoh : Pekerjaan pembangunan jalan tol

2. Pekerjaan yang bersifat musiman;
Contoh : Pekerjaan memanen sebuah lahan perkebunan tertentu yang tidak dapat dilakukan sepanjang tahun.
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru; atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;
Contoh: Pekerjaan pembuatan sebuah produk yang bersifat prototype pada sebuah perusahaan elektronik.
4. Pekerjaan harian lepas

Contoh: Pekerjaan yang diberikan oleh pemborong pada tukang dalam borongan bangunan rumah.”

Batasan **ketiga** yaitu batasan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebuah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diperpanjang dan diperbaharui, dengan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan kali pertama paling lama 2 tahun dapat diperpanjang hanya 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Setelah berakhirnya jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dapat diperbaharui hanya 1 kali untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dengan kewajiban harus melewati masa tanggang selama 30 hari sejak berakhirnya perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal yang harus

dipahami adalah tidak ada hubungan kerja dalam masa tenggang 30 hari. Sebagai contoh yaitu sebuah pekerjaan pembangunan jalan tol memerlukan estimasi waktu penyelesaian selama 7 tahun, oleh karena itu pekerja yang melakukan pekerjaan pembangunan tersebut dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan tahapan dan jangka waktu sebagai berikut:

Batasan **keempat** yaitu ketentuan demi hukum peralihan hubungan kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai bentuk perlindungan Negara dalam mewujudkan asas kepastian kerja (*job security*). Terdapat beberapa kondisi yang menjadi dasar demi hukum peralihan hubungan kerja tersebut di atas, yaitu apabila:

1. PKWT dibuat tidak dibuat dengan bahasa Indonesia dan huruf latin;
2. PKWT dibuat atas pekerjaan yang bersifat tetap;
3. PKWT Pembaharuan dilakukan tanpa melalui masa tenggang 30 hari;
4. PKWT dilakukan melebihi jangka waktu pembaharuan PKWT

Batasan **kelima** yaitu pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berakhir hubungannya tidak mendapatkan kompensasi hubungan kerja berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, melainkan jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum selesai keberlakuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka Pengusaha diwajibkan membayar sisa masa kerja si Pekerja dikalikan upah bulanan Pekerja tersebut.

Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu berlangsung terus menerus pada PT. Saranana Gama Sejahtera (SGS)

Pada hakekatnya sebuah perusahaan didirikan pada intinya adalah untuk mencapai keuntungan yang setinggi-tingginya, dengan demikian yang harus dilakukan adalah menekan biaya yang

serendah-rendahnya. Oleh karena itu setiap melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja kepada pekerjaannya dibandingkan pekerja tetap (Asri Wijayanti, 2014).

Prinsip utama yang harus dipahami adalah tidak semua jenis pekerjaan dapat dikerjakan dengan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau jenis pekerjaan tertentu. Peraturan perundang-undangan dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah memberikan batasan-batasan secara *limitative*. (M. Fandrian, 2021).

Batasan pertama yaitu segala jenis pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak terputus-putus tidak dibatasi waktu dan menjadi dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan tidak dapat dilakukan dengan dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Contoh dari pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan menjahit, melipat, menggunting, dan memotong pola pada perusahaan garmen yang memproduksi baju, sehingga hubungan kerja pekerja yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). **Batasan kedua** yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat menjadi dasar hubungan kerja atas pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu.

“Batasan ketiga yaitu batasan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebuah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diperpanjang dan diperbaharui, dengan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan kali pertama paling lama 2 tahun dapat diperpanjang hanya 1 kali untuk jangka

waktu paling lama 1 tahun. Setelah berakhirnya jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dapat diperbaharui hanya 1 kali untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dengan kewajiban harus melewati masa tenggang selama 30 hari sejak berakhirnya perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal yang harus dipahami adalah tidak ada hubungan kerja dalam masa tenggang 30 hari. Sebagai contoh yaitu sebuah pekerjaan pembangunan jalan tol memerlukan estimasi waktu penyelesaian selama 7 tahun, oleh karena itu pekerja yang melakukan pekerjaan pembangunan tersebut dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan tahapan dan jangka waktu sebagai berikut:

Batasan keempat yaitu ketentuan demi hukum peralihan hubungan kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai bentuk perlindungan Negara dalam mewujudkan asas kepastian kerja (*job security*). Terdapat beberapa kondisi yang menjadi dasar demi hukum peralihan hubungan kerja tersebut di atas, yaitu apabila:

1. PKWT dibuat tidak dibuat dengan bahasa Indonesia dan huruf latin;
2. PKWT dibuat atas pekerjaan yang bersifat tetap;
3. PKWT Pembaharuan dilakukan tanpa melalui masa tenggang 30 hari;
4. PKWT dilakukan melebihi jangka waktu pembaharuan PKWT

Batasan **kelima** yaitu pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berakhir hubungan kerjanya tidak mendapatkan kompensasi hubungan kerja berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, melainkan jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum selesai keberlakuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka Pengusaha diwajibkan membayar sisa masa kerja si Pekerja dikalikan upah bulanan Pekerja tersebut. Sebagaimana disebutkan diatas walaupun Pemerintah telah memberikan rambu-rambu batasan pekerjaan apa saja yang diperbolehkan dengan perjanjian

kerja waktu tertentu (PKWT) pada tataran implementasinya bisa jadi tidak atau kurang tepat, hal ini dikarenakan beberapa kendala teknis yang menyebabkan pengusaha mengambil langkah yang praktis dan tentu saja atas persetujuan pekerja itu sendiri. Dalam melaksanakan kegiatan usahanya PT. SGS telah mepekerjakan karyawannya yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pekerja bertatus organik (tetap), utamanya ditempatkan sebagai tenaga administratif dan keuangan yang bersifat rutin, sedangkan tenaga PKWT ditempatkan pada pekerjaan yang bersifat operasional, dalam rangka untuk menyesuaikan atas pekerjaan-pekerjaan yang bersifat kontrak kerja dengan pihak ketiga yang sifatnya sementara contohnya pekerjaan yang didasarkan pada kontrak dengan ditentukan waktunya misalkan hanya 1(satu) tahun, hal ini dimaksudkan untuk mengntasipasi dan mengifesiensikan kenerja perusahaan. Jadi disini PT. SGS penelulalaan khusus pekerja status PKWT tersebut selalu dikaitkan dengan kontrak dengan mitra usaha lainnya, artinya jika ada pekerjaan yang bersifat tahunan maka PT. SGS juga akan mengontrak karyawannya tersebut pada tahun yang sama, begitu juga jika diperpanjang oleh mitra kerjanya, maka perusahaan juga akan memperpanjang kontrak kerja karyawannya tersebut. Sebaliknya jika tidak diperpanjang kontrak kerja dengan mitra kerjanya tersebut, secara otomatis juga tidak akan memperpanjang kontrak karyawan PKWT tersebut”.

Sebagaimana disebutkan dalam Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat (40) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pada ketentuan ini undang-undang tersebut dengan tegas menyebutkan bahwa pada prinsipnya Perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun, artinya pekerja berstatus PKWT

maksimal dapat dilakukan kontrak maksimal hanya 3 (tiga) tahun.

Pada implementasinya yang dilaksanakan oleh PT. SGS dalam mepekerjakan pegawai berstatus PKWT sebagian besar justru lebih dari 3(tiga) tahun atau berlangsung terus menerus, walaupun sepertinya tidak sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, pada kenyataannya dapat dilaksanakan dengan baik oleh manajemen PT. SGS dan tentu saja telah disepakati oleh para pekerja yang berstatus PKWT tersebut. Hal ini tentu atas kesepakatan oleh kedua belah pihak tersebut selama ini tidak pernah menimbulkan benturan permasalahan. Dalam hal ini disisi lain manajemen PT. SGS sangat memerlukan tenaga yang sudah terlatih dan mempunyai dedikasi yang baik serta loyalitas yang tinggi, dipihak lain pekerja juga membutuhkan pekerjaan dan kondisi yang nyaman pada penghasilan yang tetap dan kesejahteraan (misalnya jaminan Badan Pengelola jaminan kesehatan, jaminan Badan Pengelola jaminan Ketenagakerjaan dan jaminan pensiun) yang sudah sesuai ketentuan yang berlaku.

Problematika PT. Sarana Gama Sejahtera dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “pasal 59 ayat (1) menetapkan ataruan-aturan jenis-jenis pekerjaan apa saja yang diperbolehkan dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”

Walaupun ketentuan tersebut sudah merupakan peraturan yang bersifat normatif atau sudah berlaku, akan tetapi dalam tataran implementasi

operasionalnya untuk manajemen suatu perusahaan mengalami problematika dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya pekerja berstatus PKWT tersebut. Hal ini juga dialami oleh PT. Sarana Gama Sejahtera, diantara problematikanya adalah sebagai berikut:

1. Apabila tenaga kerja PKWT, setiap tahun atau 3(tiga) tahun selalu diganti, perlu melakukan pelatihan dan sertifikasi kembali, artinya perusahaan akan mengeluarkan biaya tambahan.
2. Bagi perusahaan juga perlu melakukan pengawasan kembali sejauh mana pekerja tersebut jujur dan loyal, apalagi jika ditugaskan pada proyek pekerjaan yang langsung pada lokasi mitra pemberi kerja.
3. Dalam hal pekerja yang berjumlah banyak dalam bekerja dalam satu tim, diperlukan *team work* yang kompak dan solid, sehingga apabila diganti lagi belum tentu menghasilkan tim solid dan kinerja yang maksimal.

Dengan demikian, dari uraian yang telah disampaikan maka ada beberapa analisis dari hambatan-hambatan tersebut yang telah penulis temukan yaitu bahwa suatu ketentuan peraturan perundang-undangan walaupun sudah berlaku, akan tetapi dalam tataran implementasinya belum tentu bisa dilaksanakan dengan baik atau bahkan bisa menimbulkan problematika dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut, tentu diperlukan kearifan dari semua pihak, sehingga bisa diterapkan pada tataran implementasinya tersebut terutama oleh pengusaha. Jadi walaupun ideal dalam ketentuan yang berlaku secara normatif dalam pelaksanaan manajemen perusahaan perlu melakukan strategi khusus sehingga perusahaan tetap eksis dan menghadirkan kinerja yang optimal, sehingga muaranya bagi perusahaan memperoleh keuntungan yang setinggi-tingginya, disisi lain pekerja tidak dikurangi hak-haknya, terutama kesejahteraannya. Diharapkan akan timbul hubungan industrial yang harmonis dalam berusaha dan bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada tataran implementasi perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dilaksanakan oleh PT. Sarana Gama Sejahtera (SGS) selama ini sebagian justru lebih dari 3(tiga) tahun atau berlangsung terus menerus, walaupun sepertinya tidak sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, pada kenyataannya dapat dilaksanakan dengan baik oleh manajemen PT. SGS dan tentu saja telah disepakati oleh para pekerja yang berstatus PKWT tersebut. Hal ini merupakan kesepakatan oleh kedua belah pihak tersebut selama ini tidak pernah menimbulkan benturan permasalahan antara kedua belah pihak.

Saran

Dalam menyikapi ketentuan terkait pegawai stataus PKWT telah secara jelas melarang mempekerjakan secara terus menerus, akan tetapi dalam tataran operasionalnya manajemen PT. SGS justru bisa jadi akan mengalami problematika dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya pekerja berstatus PKWT tersebut. Hal ini terkait membangun sumberdaya manusia yang professional dalam bidangnya dan dededikasi serta loyalitas pada perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010.

Amirudin, H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta 2020.

Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*", Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

Bambang Sunggono dan Aries Harianto, *Badan Hukum dan Hak Asasi Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2008.

R Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cet. Ke X, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.-
-----*Pokok-Pokok Hukum Perdata*, cet. 32, PT Internusa, Jakarta, 2003.

R Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, cet. 12,PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1979.

R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, cet. 3, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Salim H.S, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, PT.Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia, 2010.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 201.

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Mariam Darus Badruzaman dkk, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2001.

M. Fandrian, Dauman, Agus Purwanto, *Hukum Ketenagakerjaan Modul Program Studi Ilmu Hukum S-1 Universitas Pamulang*, Unpam Press, 2021.

Zaenudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*,Sinar Grafika, Jakarta 2010.

Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Disnakertrans DKI Jakarta, 2004 dan Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerj