

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN PIDIE

Muhammad Adlidzil Ikram¹, Al Muttaqien², Nazaruddin³,
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Jabal Ghafur Sigli
hidayatullahhafiz191@gmail.com¹, takin.hkn@gmail.com² nazaruddin@unigha.ac.id³



Info Artikel:

ABSTRACT

The implementation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) at the Pidie Regency Environmental Service still faces various problems, such as unwritten contracts and unfulfilled workers' rights. This indicates that the implementation of applicable labor laws is not optimal. Therefore, a legal review is needed to evaluate the suitability of the PKWT implementation. The research method is normative law, with an empirical legal research approach. Data collection was conducted for secondary data by studying books, journals, laws and regulations, and for primary data by interviewing respondents and informants. The research findings indicate that the implementation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) at the Pidie Regency Environmental Service has not fully complied with applicable legal provisions, particularly Government Regulation Number 35 of 2021. It was found that employment contracts were not always written and detailed, work periods exceeded the permitted time limit, and workers' normative rights, such as social security and leave, were not fully fulfilled. This indicates a weak understanding of the law by personnel managers and a lack of oversight from relevant agencies. Therefore, improvements are needed to ensure that the implementation of PKWT aligns with the principles of legal protection for workers. This indicates a weak understanding of the law by personnel managers and a lack of supervision from relevant agencies, so improvements are needed so that the implementation of PKWT is in line with the principles of legal protection for workers. Obstacles in the implementation of PKWT at the Pidie Regency Environmental Service are multidimensional, including administrative, in the form of limited documents and personnel systems. Legal, namely the non-compliance of contract implementation with legal

provisions. Technical and budgetary, which have a direct impact on the fulfillment of the rights of contract workers. These obstacles result in low legal protection for PKWT workers and uncertainty of long-term employment status.

Keywords: *Unwritten Agreement, Profit Sharing.*

ABSTRAK

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie masih menghadapi berbagai permasalahan, seperti kontrak tidak tertulis dan hak pekerja yang belum terpenuhi. Hal ini menunjukkan belum optimalnya penerapan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karena itu, diperlukan tinjauan yuridis untuk mengevaluasi kesesuaian pelaksanaan PKWT. Metode penelitian yaitu hukum normatif, pendekatan penelitian yuridis empiris. Pengumpulan data dilakukan untuk data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, dan karya ilmiah yang terkait dan untuk data primer dengan cara mewawancarai responden dan informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ditemukan bahwa kontrak kerja tidak selalu dibuat secara tertulis dan rinci, masa kerja melebihi batas waktu yang diperbolehkan, serta hak normatif pekerja seperti jaminan sosial dan cuti belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini menunjukkan lemahnya pemahaman hukum oleh pengelola kepegawaian dan kurangnya pengawasan dari instansi terkait, sehingga diperlukan perbaikan agar pelaksanaan PKWT sejalan dengan prinsip perlindungan hukum tenaga kerja. Hambatan dalam pelaksanaan PKWT di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie bersifat multidimensi, meliputi administratif, berupa keterbatasan dokumen dan sistem kepegawaian. Yuridis, yaitu tidak sesuainya pelaksanaan kontrak dengan ketentuan hukum. Teknis dan anggaran, yang berdampak langsung pada pemenuhan hak-hak pekerja kontrak. Hambatan-hambatan ini berakibat pada rendahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT dan ketidakpastian status kerja jangka panjang.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

I. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki banyak sumber daya manusia sehingga memiliki kekuatan untuk melakukan pembangunan yang besar. Namun banyaknya SDM/tenaga kerja yang ada harus diimbangi dengan jumlah lapangan

pekerjaan, karena banyaknya tenaga kerja daripada lapangan pekerjaan, dapat menyebabkan adanya pengangguran yang sebenarnya akan berdampak negatif pada perekonomian negara.

Di Indonesia, sektor ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, yang di dalamnya memberi perintah agar pekerjaan dilakukan pekerja, dan pekerja akan menerima gaji atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Bekerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh penghasilan guna menunjang seluruh kehidupannya. Jadi, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah suatu kegiatan ekonomi yang dilakukan, selama jangka waktu tertentu dengantujuan untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan.¹

Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 yaitu “Perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, ada dua bentuk perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yang selanjutnya disebut PKWTT dan perjanjian kerja untuk jangka waktu ditetapkan, selanjutnya disebut PKWT.² Dalam Pasal 58 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dituliskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mempersyaratkan adanya suatu masa percobaan kerja. Apabila dalam suatu kesepakatan kerja disebutkan masa percobaan kerja, itu berarti perjanjian kerja untuk waktu tertentu batal demi hukum.

Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari pasal ini kita dapat mengartikan bahwa setiap warga

negara mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa ada diskriminasi perbedaan yang dapat membedakan setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan.

Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas : a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu”.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan peraturan pemerintah yang diturunkan diturunkan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penerapan sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan, yang dinilai sangat efektif bagi pengusaha terutama untuk memperoleh keuntungan lebih besar ketika biaya yang dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak perlu memiliki tenaga kerja yang banyak.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama dengan para penyandang cacat. Agar pekerjaan yang diperoleh setiap warga negara adalah pekerjaan yang layak untuk menghidupi keluarganya tanpa ada diskriminasi.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang banyak diterapkan di Indonesia, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan kerja dalam tenaga kerja.¹ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, regulasi mengenai PKWT mengalami sejumlah perubahan signifikan yang bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih baik dan meningkat. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang

¹ Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perikatan, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010. hal. 23

diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

PKWT diperuntukkan bagi pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara atau musiman, dan pelaksanaannya harus memenuhi syarat- syarat formal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.² Meskipun regulasi tersebut telah memberikan pedoman yang cukup jelas, dalam praktiknya sering ditemukan penyimpangan terhadap ketentuan hukum yang berlaku, terutama dalam instansi pemerintahan seperti Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. Fenomena ini mencakup sejumlah permasalahan seperti penetapan masa kerja yang tidak sesuai, perpanjangan kontrak kerja yang melebihi batas waktu yang diatur, hingga kurangnya jaminan kepastian hukum bagi para pekerja kontrak.

Didinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie, penggunaan tenaga kerja dengan sistem PKWT cukup dominan, terutama dalam sektor tenaga kebersihan, petugas lapangan, dan pekerja teknis lainnya. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan informasi dari beberapa pihak, terdapat dugaan bahwa pelaksanaan PKWT di instansi tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana aspek yuridis dari pelaksanaan PKWT diterapkan, sejauh mana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja, serta bagaimana tanggung jawab hukum dari pihak Dinas terhadap pelaksanaan perjanjian tersebut. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara yuridis pelaksanaan PKWT di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie, sekaligus untuk memberikan masukan terhadap kebijakan ketenagakerjaan agar lebih menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi para pekerja.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris sendiri bermakna penelitian hukum yang

²Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017. hal. 87.

mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum empiris secara *in action* pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan akan diolah dan dianalisis secara kualitatif, yaitu menyajikan data yang telah didapat dari hasil wawancara dengan responden dan informan.

Penyusunan hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu berusaha memberikan gambaran secara nyata tentang fakta-fakta yang ditemukan dalam praktik di lapangan serta mengaitkan dengan data kepustakaan, berupa bahan-bahan hukum (primer, sekunder, dan tersier).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang berisikan penugasan/komitmen/kesepakatan antara atasan dengan bawahan untuk mencapai kinerja yang terukur berdasarkan tugas dan fungsi sebagai bahan evaluasi pada suatu periode tahun tertentu.

Perjanjian Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pidie dibuat secara *hierarkis* mulai dari Kepala Dinas kepada Bupati, Sekretaris-Kepala Bidang kepada Kepala Dinas, Fungsional tertentu kepada Kepala Dinas, Kepala Sub Bagian kepada Sekretaris, Pejabat Fungsional Kepada Kepala Bidang, Kepala Seksi kepada Kepala Bidang, dan staf kepada Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi.

Secara rinci Perjanjian Kinerja masing-masing pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung disajikan seperti contoh dalam lampiran 1 (satu). Kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten, bahwa instansi yang memiliki kewenangan dalam mengelola kebersihan Kota Sigli adalah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.³

Tugas pokok dan fungsi dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie tertulis pada Qanun Nomor 6 Tahun 2012 yaitu sebagai berikut

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018. hal. 44

perumusan kebijakan teknis dibidang kebersihan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kebersihan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kebersihan,⁴ serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Lingkungan Hidup juga memiliki tanggung jawab sebagai lembaga yang menetapkan langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam penanganan sampah serta program-program yang bermanfaat dalam pengelolaan sampah.

Langkah-langkah yang sudah dilaksanakan dalam penanganan sampah yaitu mulai dari penyapuan jalan-jalan protokol dengan 2 shift yaitu Pukul 05.30-11.00 dan Pukul 11.00-14.00 WIB, pengangkutan sampah di mulai dari pukul 04.30-17.00 wib, selebihnya dalam pemusnahan sampah dilakukan oleh petugas TPA.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie dituntut untuk menjalankan perannya dalam penanganan dan pengelolaan sampah secara maksimal agar sampah-sampah yang berada di lingkungan masyarakat dapat diatasi sehingga tidak menimbulkan kerugian dalam bentuk apapun, Dinas Lingkungan Hidup juga dituntut agar dapat mengimbangi peningkatan volume sampah yang dari waktu ke waktu semakin meningkat, agar tidak terjadi pencemaran sampah dalam jumlah besar di lingkungan masyarakat.

Karena itu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie wajib untuk meningkatkan kinerja, teknologi, maupun sistem yang ada saat ini agar kedepannya bisa lebih baik lagi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie merekrut pegawai kontrak melalui skema PKWT. Tenaga kerja kontrak bekerja sebagai petugas kebersihan, teknisi lapangan, serta staf administrasi nonPNS.

Masa kerja ditetapkan selama 1 tahun dan diperpanjang tiap tahun. Namun, terdapat fakta bahwa sebagian pekerja telah bekerja lebih dari 3

⁴ Dwiyanto Agus. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006. hal.31

tahun berturut-turut dengan perpanjangan kontrak tahunan, tanpa perubahan status ke PKWTT.⁵

Berdasarkan tinjauan yuridis dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun termasuk perpanjangan. Ditemukan bahwa kontrak tidak memuat seluruh unsur wajib, seperti jenis pekerjaan, hak dan kewajiban, serta jaminan sosial.

Beberapa pekerja tidak terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Tidak ada perjanjian tertulis yang sah secara hukum untuk sebagian tenaga kontrak.

Instansi pemerintah seharusnya menyesuaikan aturan ini dan memperlakukan pekerja kontrak sesuai hukum. Dari informan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan PKWT di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie masih mengandung banyak kelemahan dari segi kepatuhan terhadap ketentuan hukum.

Pelanggaran meliputi ketidakjelasan isi kontrak, perpanjangan melebihi batas waktu maksimal, serta tidak terpenuhinya hak normatif seperti jaminan sosial dan cuti tahunan. Hal ini menunjukkan perlunya pembinaan hukum lebih lanjut oleh Dinas Tenaga Kerja serta peningkatan kapasitas kelembagaan dalam pengelolaan SDM di lingkungan pemerintahan daerah.

B. Hambatan Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie.

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara terhadap tiga kategori informan, yaitu pejabat pengelola kepegawaian, tenaga kerja kontrak, dan pihak Dinas Tenaga Kerja. Dari hasil wawancara tersebut, ditemukan sejumlah hambatan yang memengaruhi pelaksanaan PKWT di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie, baik secara administratif, yuridis, maupun teknis.

1. Hambatan Administratif

Menurut Kepala Subbagian Kepegawaian DLH Kabupaten Pidie.

⁵AriesHariantono, Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2016. hal. 91

Hasil wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam penyusunan dan pengarsipan kontrak kerja. Beberapa kontrak tidak dibuat dalam bentuk tertulis yang sah secara hukum dan tidak seluruhnya memuat rincian hak dan kewajiban tenaga kerja.⁶

Keterbatasan sumber daya manusia dibagian kepegawaian juga menjadi kendala dalam melakukan pemantauan masa kerja dan pembaruan kontrak secara tepat waktu. Kadang kami hanya punya waktu terbatas untuk menyusun dokumen kontrak setiap awal tahun. Ada juga pegawai kontrak yang tidak sempat kami buat salinan kontraknya karena proses administrasi yang mendesak.

2. Hambatan Yuridis

Menurut Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pidie. Dari sisi hukum, ditemukan bahwa perpanjangan PKWT yang melebihi batas maksimal lima tahun tidak diikuti dengan pengubahan status kerja sesuai peraturan. Hal ini melanggar ketentuan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021.⁷

Tidak semua pegawai kontrak memahami hak-hak hukum mereka, termasuk hak atas jaminan sosial dan cuti, karena tidak tercantum jelas dalam kontrak atau tidak disosialisasikan dengan baik. “Idealnya, PKWT itu dibatasi maksimal lima tahun, tapi kenyataannya banyak pegawai yang sudah lebih dari itu. Sayangnya, tidak ada langkah untuk mengubah status mereka atau memberikan kompensasi sesuai ketentuan hukum”.

3. Hambatan Teknis dan Anggaran

Menurut Tenaga Kebersihan DLH (pegawai PKWT). Hambatan lain muncul dari sisi anggaran. Dinas sangat tergantung pada ketersediaan dana APBK (Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten) untuk membayar upah dan memenuhi hak tenaga kontrak.

⁶Titik Triwulan Tutik, Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional, Kencana, Jakarta, 2008. hal. 76

⁷Wirjono Prodjodikoro, Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu, Jakarta: Sumur Bandung, 2011. hal. 31

Dalam kondisi keterbatasan anggaran, hak seperti BPJS Ketenagakerjaan, cuti tahunan, dan uang lembur sering kali tidak diberikan. “Kami tahu kontraknya hanya setahun-setahun. Tapi kami kerja terus tiap tahun. Tidak ada BPJS, tidak ada cuti, kadang kalau sakit dipotong gaji”.

Pekerja kontrak merasa kurang mendapat kepastian hukum mengenai masa depan status kerjanya. Perpanjangan kontrak setiap tahun menimbulkan rasa tidak aman dan ketergantungan tinggi pada kebijakan tahunan dinas.

IV. KESIMPULAN

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ditemukan bahwa kontrak kerja tidak selalu dibuat secara tertulis dan rinci, masa kerja melebihi batas waktu yang diperbolehkan, serta hak normatif pekerja seperti jaminan sosial dan cuti belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini menunjukkan lemahnya pemahaman hukum oleh pengelola kepegawaian dan kurangnya pengawasan dari instansi terkait, sehingga diperlukan perbaikan agar pelaksanaan PKWT sejalan dengan prinsip perlindungan hukum tenaga kerja. Hambatan dalam pelaksanaan PKWT di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie bersifat multidimensi, meliputi administratif, berupa keterbatasan dokumen dan sistem kepegawaian. Yuridis, yaitu tidak sesuainya pelaksanaan kontrak dengan ketentuan hukum. Teknis dan anggaran, yang berdampak langsung pada pemenuhan hak-hak pekerja kontrak. Hambatan-hambatan ini berakibat pada rendahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT dan ketidakpastian status kerja jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perikatan, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2010

- Abdul Khakim, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017.
- Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Amiruddin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012
- Ana Retnoningsih, Kamus Bahasa Besar Indonesia Edisi Lux, Semarang: Widya Karya, 2015
- Aries Harianto, Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2016.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2019
- Burhan Bungin, Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Darwin Prinst. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra, 2000.
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Gramedia, 2022.
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Dwiyanto Agus. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Hendri Raharjo, Hukum Perjanjian Di Indonesia, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Koentjaraningrat, Metode Penelitian Masyarakat, Jakarta: Gramedia, 2017.
- Mariam Darus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikatan, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2001.
- M. Marwandan Jimmy, Kamus Hukum, Surabaya: Reality Publisher, 2019.
- Munir Fuady, Konsep Hukum Perdata, Jakarta: Raja Grafindo, 2014.

Munir Fuady, Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis), Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.

Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, Hukum Perjanjian, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2018.

Soedarjadi. Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.

Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), Jakarta: Pradnya Paramita, 2018.

Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, Jakarta: Alfabeta, 2013.

Syahmin, Hukum Kontrak Internasional, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006

Titik Triwulan Tutik, Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasional, Kencana, Jakarta, 2008

Wirjono Prodjodikoro, Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu, Jakarta: Sumur Bandung, 2011.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun

2023 tentang Cipta Kerja

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi Dan Validasi Pemuakhiran Klasifikasi, Kodefikasi Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, AlihDaya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja