

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
KARYAWAN KONTRAK MENGENAI PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU TIDAK DICATATKAN BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA CV. WIJAYA
STEEL***

Oleh :

A. A. Arvino Ananda Kusuma**

I Gusti Ngurah Wairocana***

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Berdasarkan riset pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sering disiasati oleh pelaku usaha, dimana perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat dalam bentuk tertulis sedangkan dalam pelaksanaannya dibuat dalam bentuk lisan. Hal tersebut akan melemahkan posisi karyawan karena bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hukum dan kewajiban para pihak jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Penelitian ini dilakukan di CV. Wijaya Steel bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada CV. Wijaya Steel yang merupakan perusahaan pengolahan baja terbesar di kecamatan Blahbatuh kabupaten Gianyar dan sebagian besar karyawan pada CV. Wijaya Steel yang merupakan karyawan kontrak. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang mengikat karyawan kontrak pada CV. Wijaya Steel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang meneliti kesenjangan antara teori dengan kenyataan dilapangan yang terjadi dimasyarakat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Wijaya Steel belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan dimana perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk lisan seharusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

*Penulisan karya ilmiah dengan judul *Tinjauan Yuridis Perlindungan Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* ini merupakan ringkasan diluar skripsi.

**Penulis pertama dalam penulisan karya ilmiah ini ditulis oleh A. A. Arvino Ananda Kusuma

***Prof. Dr. I Gusti Ngurah Wairocana, SH.M.H. adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana sekaligus sebagai penulis kedua dalam penulisan karya ilmiah ini.

tapi hal tersebut belum dilaksanakan. Hal ini terkait pada kurangnya kesadaran perusahaan tentang pelaksanaan perjanjian tersebut dan kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha maupun karyawan oleh Pemerintah.

Kata Kunci : perjanjian kerja, perlindungan, pengusaha, karyawan kontrak

ABSTRACT

Based on the research implementation of a certain time working agreement often disiasati by business actors, where a certain time work agreement must be made in written form while in the implementation made in the form of oral. This will weaken the position of employees because the written form more guarantee the legal certainty and the obligations of the parties in case of dispute will be very helpful in the process of proof. This research was conducted at CV. Wijaya Steel aims to find out how the implementation of specific time work agreement on the CV. Wijaya Steel is the largest steel processing company in Blahbatuh district of Gianyar district and most of its employees are CV. Wijaya Steel is a contract employee. Therefore, the researcher is interested to examine the certain time work agreement that binds the contract employee to CV. Wijaya Steel. The method used in this study is empirical juridical research is research that examines the gap between theory and reality in the field that occurred in the community. Based on research conducted by the researcher can be concluded that the implementation of certain time work agreement in CV. Wijaya Steel is not in accordance with the laws and regulations in which certain time work agreements made in the oral form should be changed into an indefinite time agreement but it has not been implemented. This is related to the lack of awareness of the company about the implementation of the agreement and the lack of supervision and guidance on employers and employees by the Government.

Keywords : employment agreement, protection, Businessman, contract employees

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini kehidupan manusia memiliki kebutuhan yang sangat beraneka ragam untuk dapat memenuhi kebutuhan itu manusia dituntut bekerja. Bekerja merupakan salah satu cara yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar

dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, baik dengan cara bekerja pada orang lain ataupun pekerjaan yang atas usaha sendiri.¹ Kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja ini menciptakan sebuah hubungan kerja. Terciptanya sebuah hubungan kerja antara tenaga kerja atau karyawan dengan pengusaha, menimbulkan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk memperoleh hak-haknya.² Kesepakatan yang timbul mengakibatkan terciptanya suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang muncul sebagai akibat dari adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan yang memuat ikatan kerja yang mengikat bagi pihak yang terlibat membuat perjanjian. Keterikatan para pihak dalam sebuah perjanjian kerja, mengakibatkan timbulkan kewajiban antara masing-masing pihak untuk melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian tersebut sudah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.³ Ada dua model perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan yakni perjanjian kerja waktu tertentu atau karyawan kontrak yang selanjutnya disebut PKWT serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu atau karyawan tetap yang selanjutnya disebut PKWTT.

Penyelenggaraan PKWT masih menjadi polemik diakibatkan oleh masih banyaknya pelanggaran yang terjadi didalam penerapan perjanjian ini. Masalah dalam penyelenggaraan PKWT dapat dilihat dari adanya penyimpangan terhadap pelaksanaannya atau perjanjian yang tidak sesuai dengan Undang-Undang

¹Zainal asikin, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta, h. 1.

² G. Kartasapoetra, 1992, *Hukum Perburuhan Di Indonesia berlandaskan Pancasila*, cet. 3, Sinar Grafika, Djakarta, h. 18.

³ I Made Udiana, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, h. 10.

Ketenagakerjaan. Untuk mengatasi kesenjangan tersebut, diperlukan adanya suatu perlindungan dari negara dalam memberikan perlindungan kepada karyawan, karena karyawan merupakan pihak yang dirugikan. Menurut Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapatkan Imbalan dan Perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, “Negara Indonesia adalah negara hukum” sesuai pada Pasal 1 ayat (3). Itu artinya bahwa, Bangsa Indonesia termasuk Bangsa yang berlandaskan hukum.⁴ Sistem hukum yang dianut oleh Bangsa Indonesia saat ini adalah sistem hukum Eropa Kontinental.⁵ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, berdasarkan hal tersebut terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama dibidang ketenagakerjaan selain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hakikatnya sebuah Undang-Undang merupakan benteng perlindungan bagi karyawan di Indonesia.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan penelitian di CV. Wijaya Steel Gianyar karena dalam pelaksanaan PKWT yang

⁴Satjipto Raharjo, 2003, *Ilmu Hukum Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, Program Doktor Universitas Diponegoro, Semarang, h. 2.

⁵ Abdoel Djamali, 2014, *Pengantar Hukum Indonesia, cet. 20*, Rajawali Pers, Jakarta. H. 69.

diterapkan pada karyawan hanya dibuat secara lisan atau tidak dicatatkan tentunya hal tersebut sangat bertentangan dengan Undang-Undang. Oleh sebab itu perlindungan karyawan kontrak dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu perlu mendapat perhatian lebih. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan dan menghindarkan karyawan dari tindakan diskriminasi dalam rangka terciptanya kesejahteraan karyawan.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan terhadap karyawan kontrak terhadap PKWT tidak dicatatkan pada CV. Wijaya Steel berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan karyawan kontrak dengan sistem PKWT pada CV. Wijaya steel tidak dicatatkan.

I. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris yaitu penelitian yang meneliti kesenjangan antara teori dengan kenyataan dilapangan yang terjadi dimasyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji data sekunder atau peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan dan penelitian data primer yaitu dengan melakukan wawancara dilapangan. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini Pendekatan Perundang-undangan (*Statuta Approach*), Pendekatan Fakta (*The Fact Approach*).

2.2. Pembahasan

2.2.1 Pelaksanaan perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak di CV. Wijaya Steel Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Tidak Dicatatkan

Sesuai pada ketentuan Undang- Undang Ketenagakerjaan ada dua jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang tersebut yaitu PKWTT dan PKWT. PKWT sendiri diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT ini mengalami penyimpangan didalam pelaksanaannya dan tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.⁶ Karyawan merupakan pihak yang paling merasakan kerugian akibat dari penyimpangan perjanjian tersebut, dengan begitu diperlukan adanya perlindungan hukum bagi karyawan.

Penyimpangan dalam perjanjian kerja menimbulkan keresahan terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT, karena hal itu berdampak pada status kerja yang bersifat sementara dan tanpa perlindungan hukum yang jelas terhadap mereka yang bekerja di perusahaan menggunakan PKWT yang dibuat secara lisan atau tidak dicatatkan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni terdapat perlindungan hukum terhadap karyawan bagi mereka berkerja di perusahaan dengan sistem PKWT. Perlindungan yang diberikan terhadap karyawan kontrak

⁶Ikhwan fahrojih, 2014, *Hukum Perburuhan*, Setara Press, Malang, h. 60.

bertujuan untuk melindungi hak yang dimiliki karyawan serta bebas dari segala bentuk tindakan diskriminasi dalam rangka menciptakan kesejahteraan karyawan tersebut dan keluarganya.⁷ Proses penerapan PKWT menjadi salah satu kendala dalam penerapan perjanjian kerja, hal ini diakibatkan oleh tidak diberlakukannya semua ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan. Tujuan pembentukan Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu, memberdayakan dan menggunkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Tentunya para pengusaha yang menjalankan roda ekonomi wajib mengikuti dan ikut melaksanakan segala ketentuan peraturan perundang-undangan agar terjaminnya perlindungan hukum bagi para karyawan kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Apabila hal tersebut dikaitkan dengan Teori John Rawls tentang keadilan, dimana Rawls merumuskan prinsip keadilan salah satunya prinsip perbedaan (*the different principle*). Ketidaksamaan sosial dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga ketidaksamaan tersebut dapat menguntungkan mereka yang kurang beruntung, dan melekat atau terikat pada kedudukan yang terbuka bagi semua orang dibawah kondisi persamaan kesempatan yang sama. Keterkaitan pekerja atau karyawan dalam hal ini berada pada posisi yang lemah dibandingkan dengan

⁷ I Made Udiana, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, h. 4.

pengusaha perlu mendapatkan jaminan akan kebebasan yang seimbang dengan pihak pengusaha.⁸

Penelitian yang di lakukan di CV. Wijaya Steel, diketahui bahwa CV. Wijaya Steel dalam pelaksanaannya memberlakukan sistem kontrak (PKWT) terhadap semua karyawan barunya. Jika ditinjau dari segi Undang-Undang Ketenagakerjan, bahwa dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) PKWT harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.⁹ Prakteknya perjanjian tersebut tidak dibuat secara tertulis melainkan secara lisan atau tidak dicatatkan, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PKWTT. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT selanjutnya disebut KEPMEN, di dalam Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja. Secara *a contrario* dapat ditafsirkan bahwa ketika perjanjian kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan PKWTT karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda. Sehingga karyawan yang mulanya berstatus kontrak atau PKWT berhak untuk menuntut hak-hak sebagai karyawan dengan status

⁸ *Ibid*, h. 3.

⁹ Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 14, Rawali Pers, Jakarta, h. 66.

hubungan kerja PKWTT atau karyawan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status PKWTT atau karyawan tetap, yaitu :

- 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
- 4) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Perlindungan terhadap karyawan kontrak yang diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait PKWT tidak dicatatkan mampu dikatakan sudah melindungi karyawan kontrak dengan sistem PKWT, yang dimana jika karyawan bekerja pada perusahaan dengan sistem PKWT namun tidak dibuat secara tertulis melainkan lisan berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni PKWT dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT atau status mereka yang pada mulanya adalah karyawan kontrak berubah menjadi karyawan tetap.

Jika didalam penerapan ataupun pelaksanaannya PKWT ini bertentangan dari ketentuan Peraturan Perundang-Undang maka perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-Undang tersebut menjadi tidak terlaksanakan. Harus adanya penegakan

hukum tegas agar penyimpangan yang terjadi dapat berkurang sehingga pengusaha dan karyawan dapat berjalan dengan beriringan sebagai mana fungsi masing-masing. Sehingga harus adanya campur tangan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja selanjutnya disebut Disnaker dalam terciptanya rasa keadilan bagi karyawan dan pemerintah memberikan jaminan atas hak dan kewajiban kepada pihak-pihak terkait agar terlaksananya ikatan kerja yang harmonis. Pengawasan merupakan salah satu contoh campur tangan pemerintah.¹⁰

2.2.2 Hambatan-Hambatan Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada CV. Wijaya Steel Tidak Dicatatkan

Adapun yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak adalah pengawasan oleh aparat pemerintah, yaitu Disnaker tentang ketaatan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan. Menurut bapak I Made Sidiadnyana sebagai Manager Oprasioal, wawancara dilakukan pada tanggal 14 juni 2018. Faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dengan sisten PKWT pada CV. Wijaya Steel antara lain :

1. Perusahaan baru berdiri,
2. Administrasi perusahaan belum semuanya berjalan,
3. Perusaan untuk saat ini hanya terfokus pada sektor produksi dan pemasaran,
4. Menghemat biaya yang dikeluarkan perusahaan, dan

¹⁰Inten Ardianti, 2018, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar*, Journal, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denapsar, h. 4.

5. Efisiensi waktu karena sulit mencari pekerja yang mampu dihandalkan dan bisa dipercaya.

Selain dari faktor perusahaan itu sendiri faktor lain yang menyebabkan PKWT dibuat dalam bentuk lisan atau tidak dicatatkan yakni faktor karyawan. Karena kebutuhan ekonomi yang sangat mendesak karyawan cenderung mau menerima pekerjaan apa saja dan yang terpenting ada upahnya. Selain faktor ekonomi ada faktor lain yang menjadi penyebab yaitu karena tingkat pendidikan karyawan yang rendah hal ini yang merupakan celah bagi para pengusaha dalam melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap perjanjian kerja dan faktor kesadaran hukum pekerja tidak mengetahui tentang Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur bahwa karyawan dengan sistem PKWT harus dibuat tertulis atau dicatatkan. Peraturan Perundang-Undangan tidak mengatur akibat hukumnya PKWT tidak dicatatkan. Selain itu belum adanya yurisprudensi pengadilan yang menentukan akibat hukum pengusaha yang melanggar PKWT serta tidak adanya regulasi yang mengatur akibat hukum bagi pengusaha yang melanggar PKWT tersebut.

Harus adanya pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha dan karyawan oleh Disnaker dalam pelaksanaan PKWT agar dapat berjalan sesuai dengan Peraturan Perundang-Perundangan. Sehingga fungsi Disnaker yaitu pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja serta norma jaminan sosial tenaga kerja dapat benar-benar berfungsi dengan baik agar terlaksananya ikatan kerja yang harmonis.

II. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT di CV. Wijaya Steel tidak sesuai dengan Undang-Undang. Karena dalam penerapan perjanjian tersebut masih melanggar ketentuan yang telah diatur oleh Undang-Undang yaitu mengenai PKWT yang seharusnya wajib dibuat dalam bentuk tertulis atau dicatatkan melainkan dibuat secara lisan. Jika dibuat dalam bentuk lisan otomatis berubah menjadi PKWTT atau semula karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Tentunya berdampak kepada hak-hak yang dimiliki karyawan sehingga perlindungan yang diberikan Undang-Undang tidak terlaksanakan. karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda. Hal tersebut terjadi karena kurang kesadaran perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Sehingga perlu adanya campur tangan pemerintah dalam hal ini Disnaker untuk mengatasi hal tersebut.
2. Adapun beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT yaitu kurang kesadaran perusahaan tentang pelaksanaan PKWT sesuai dengan Peraturan Perundang-Perundangan, kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha maupun karyawan oleh Pemerintah. Selain faktor tersebut faktor lain yang menjadi penghambat yaitu karna administrasi perusahaan belum berjalan dengan baik dan perusahaan hanya terfokus pada produksi dan pemasaran hal tersebut juga sebagai faktor penghambat.

3.2 Saran

Berkaitan dengan penelitian ini, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. CV. Wijaya Steel diharapkan menerapkan PKWT yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Sehingga perlindungan yang diberikan Undang-Undang terhadap karyawan dapat berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya.
2. CV. Wijaya Steel diharapkan mencatatkan PKWT tersebut sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak. Pemerintah khususnya Disnaker agar melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang menerapkan perjanjian kerja ini. Karena tanpa adanya peran dari pemerintah hal tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik.

III. DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

Asikin, Zainal, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Press, Jakarta

Djamali, Abdoel, 2014, *Pengantar Hukum Indonesia, cet. 20*, Rajawali Pers, Jakarta

Fahrojih, Ikhwan, 2014, *Hukum Perburuhan*, Setara Press, Malang

Husni, Lalu, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rawali Pers, jakarta

Kartasapoetra, G, 1992, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, cet. 3*, SinarGrafika, jakarta

Raharjo, Satjipto, 2003, *Ilmu Hukum Pencarian Pembebasan dan Pencerahan*, Program Doktor Universitas Diponegoro, Semarang

Udiana, I Made, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar

Udiana, I Made, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar

Jurnal Ilmiah :

Ardianti, Inten, 2018, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar*, Journal, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar

Peraturan Perundang-Undangan :

Republik Indonesia, 2003, Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Nomor 39, Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia, Jakarta

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004/ tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu