

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD ARY TAUFIK

NIM : 142040100037

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Menyatakan bahwa, karya ilmiah saya dengan rincian :

Judul : Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terkait Masa  
Tenggang Pembaruan Perjanjian Kerja Di PT. X Sidoarjo

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Keabsahan Perjanjian, Akibat Hukum

Telah disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Berdasarkan tautan pada <http://bit.ly/artikelumsida>. Serta telah lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Artikel tersebut telah siap, untuk diunggah pada tautan <https://s.id/jurnalumsida>. Guna diproses lebih lanjut oleh Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA.

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing



NOOR FATIMAH MEDIAWATI, S.H., M.H..

Sidoarjo, 04 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan



MUHAMMAD ARY TAUFIK

**KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)  
TERKAIT MASA TENGGANG PEMBARUAN  
PERJANJIAN KERJA DI PT. X SIDOARJO**

Muhammad Ary Taufik<sup>1)</sup>, Noor Fatimah Mediawati<sup>2)</sup>, Riffqy Ridho Phahlevy<sup>3)</sup>, M. Tanzil Multazam<sup>4)</sup>

*(Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

*Jalan Majapahit 666B Sidoarjo*

[ary.taufik05@gmail.com](mailto:ary.taufik05@gmail.com))

**ABSTRAK**

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sangat banyak digunakan oleh pengusaha/perusahaan karena di anggap sangat efisien dalam menjalankan operasional perusahaan dan dapat meminimalis pengeluaran perusahaan. PT. X di sidoarjo juga menggunakan sistem (PKWT) pada pekerja/buruh, namun dalam pembuatan perjanjian kerja ini belum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Keabsahan dalam sebuah perjanjian kerja harus memuat unsur dan syarat sahnya suatu perjanjian agar tidak menimbulkan akibat hukum di kemudian hari. Penelitian ini menggunakan metode *socio legal* yang artinya berdasarkan pada fakta-fakta dilapangan sebagai gejala sosial yang empiris sifatnya. Perjanjian kerja itu sah ketika di tanda tangannya perjanjian kerja itu, namun perjanjian itu akan tidak sah ketika melanggar peraturan-peraturan yang mengaturnya. Jika (PKWT) dibuat tidak sesuai peraturan perundang-undangan maka (PKWT) itu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perusahaan akan dikenakan sanksi pidana jika dalam pembuatan perjanjian kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini mempunyai manfaat untuk penulis dalam pengembangan dibidang ilmu hukum dan mempunyai manfaat bagi dinas tenaga kerja, serikat pekerja/buruh serta masyarakat yang membutuhkan informasi terkait ketenagakerjaan.

**Kata kunci : Perjanjian kerja, keabsahan perjanjian, akibat hukum**

## **ABSTRACT**

*Fixed Term Employment Contract (PKWT) is widely used by employers or companies that it is very efficient in running the company's operations and minimizing the company's expenses. The X Private Company is one of the private company in Sidoarjo who uses Fixed Term Employment Contract system for their workers/laborers, but the employment contract that they made is not in accordance with employment legislation. The validity of an employment contract must contain with the elements and legal conditions of an agreement so as not to cause legal consequences in the future. This research used a socio-legal method which means based on the facts in the field as an empirical social phenomenon. The employment contract is valid when it is signed and will be invalid when the regulations governing it are violated. If the Fixed Term Employment Contract (PKWT) is not in accordance with the legislation, it becomes an Indefinite Term Employment Contract (PKWTT). The company will be subject to criminal sanctions if the employment contract is not in accordance with the legislation. This research has benefits for the writer to develop his legal science, Manpower and Transmigration Office, Labor Unions and Public who needs information that related to employment.*

**Key Words:** *Employment contract, validity of contract, legislation result*

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan nasional merupakan kegiatan untuk tercapainya pembaharuan ke arah yang lebih baik.[1] Di dalam pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja sangat berperan penting dalam mencapai pembangunan tersebut. Program pembangunan diusahakan terciptanya lapangan kerja sebanyak mungkin dari berbagai bidang usaha yang memerlukan tenaga kerja yang cukup banyak.

Demi mencapai target, perusahaan sangat memerlukan tenaga kerja tetap atau tidak tetap (kontrak).[2] Di dalam perjanjian kerja disebut perjanjian kerja waktu tertentu PKWT, yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu, dan PKWTT yaitu perjanjian kerja tetap atau dalam jangka waktu yang lama.

Penerapan PKWT lebih banyak digunakan oleh pengusaha, dianggap sangat efisien dalam menjalankan produksinya. Demi mendapat keuntungan yang lebih besar dimana biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar karena pengusaha tidak memiliki tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Apabila pengusaha memiliki pekerja yang cukup banyak, maka pengusaha harus mengeluarkan biaya yang cukup banyak untuk kesejahteraan pekerjanya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja PHK, tunjangan penghargaan dan sebagainya.

PT. X sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang batu alam (bahan bangunan). PT.X sendiri mempunyai perkerja ±150 orang perkerja dan kebanyakan yaitu perkerja kontrak, hampir 90% adalah perkerja kontrak, lama PKWT yang di buat PT.X ini ada 2 (dua) macam yaitu 3 (tiga) bulan dan 6 (enam) bulan, ini berjalan terus menerus tanpa ada jeda pemutusan hubungan kerja atau dalam bahasa umumnya yaitu di rumahkan sesaat untuk melanjutkan hubungan kerja yang baru.

Berdasarkan ketentuan dalam undang–undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan bahwa sudah seharusnya baik pengusaha/perusahaan maupun pekerja/buruh memperhatikan ketentuan peraturan yang berlaku sehingga mengerti hak dan kewajiban dari mesing–masing pihak untuk menjaga agar tidak terjadi kerugian dari salah satu pihak.

Undang-undang ketenagakerjaan adalah peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap pengusaha/perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan dibuat untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajibannya dalam bekerja. Undang-undang ketenagakerjaan dibuat bertujuan untuk kesejahteraan pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan serta pembangunan sumberdaya manusia SDM dalam dunia kerja dan pembangunan nasional yang dilakukan secara terpadu sehingga terbentuk kerja sama yang baik oleh pemerintah, pengusaha/perusahaan dan pekerja/buruh.

Permasalah-permasalahan yang ada terkait perjanjian kerja yaitu yang pertama apakah perjanjian kerja waktu tertentu PKWT di PT. X Sidoarjo terkait jeda waktu proses pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu PKWT sah, rumusan masalah yang kedua yaitu apa akibat Hukum bagi PT. X Sidoarjo jika tidak mengindahkan undang-undang ketenagakerjaan terkait pemberian jeda waktu dalam pembaruan perjanjian kerja.

Penelitian ini bertujuan yang pertama untuk mengetahui keabsahan perjanjian kerja waktu tertentu PKWT di PT. X Sidoarjo terkait jeda waktu pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu PKWT. Sedangkan tujuan yang kedua yaitu untuk mengetahui akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu di PT. X Sidoarjo terkait jeda waktu atau masa tenggang dalam pembaruan perjanjian kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis dari penelitian ini menggunakan *socio legal*, yaitu suatu penelitian yang berdasarkan fakta-fakta dilapangan sebagai gejala sosial yang empiris sifatnya.[3] *Socio legal* merupakan suatu penelitian yang memayungi terhadap segala pendekatan pada proses hukum ataupun sistem hukum.

Sumber primer dari penelitian ini mencakup sumber dari wawancara atau data lapangan yang diperoleh peneliti. Selain itu peneliti juga memanfaatkan bahan hukum yang berupa norma dasar, peraturan perundang-undangan, peraturan perundang-undangan, dan norma-norma hukum yang ada.[3] Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang dipakai adalah :

- 1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- 2) KEPMEN Nomor 100 tahun 2004 tentang tenaga kerja dan imigrasi

### 3) KUHPerdata

Sumber bahan hukum skunder merupakan data yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti, informasi yang berkaitan dengan isi hukum primer.[3] Bahan hukum skunder dalam penelitian ini memuat perjanjian kerja yang di buat oleh PT. X Sidoarjo, junal, buku-buku yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti oleh penulis.

#### **PERJANJIAN KERJA**

Perjanjian kerja yaitu pihak yang satu atau buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain atau majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak lain atau majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu atau buruh untuk memberikan upah.[4] Berdasarkan pasal 1 ayat 14 undang–undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat–syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.[5] Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Namun, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis agar lebih kuat di mata hukum dalam hal pembuktian jika terjadi perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Melihat kondisi masyarakat di Indonesia cukup beragam dimungkinkan perjanjian kontrak kerja secara lisan.[6] Sedangkan dalam kitab undang-undang hukum perdata kontrak atau perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

#### **JEDA (masa tenggang)**

Jeda atau masa tenggang merupakan jangka waktu atau kelonggaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh atau badan hukum terhadap seseorang dan badan hukum terhadap badan hukum. Jeda atau masa tenggang bertujuan untuk menghapus perjanjian kontrak yang lama dan mengganti dengan perjanjian kontrak yang baru. Pembaruan kontrak kerja dalam undang–undang ketenagakerjaan pasal 59 ayat (6) jeda atau masa tenggang dalam pembaruan kontrak kerja yaitu 30 hari dari habisnya kontrak yang lama. Hal tersebut dibuat untuk menghapus ikatan hukum atau kontrak kerja yang lama tanpa memutus hubungan

kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh yang berlandaskan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (6).

## **KEABSAHAN PERJANJIAN**

Syarat sah sebuah perjanjian adalah ada kata sepakat antara pihak pertama dan pihak kedua, cakap menurut hukum, dengan sebab yang halal.[7] Di dalam pasal 1320 KUHPerdara syarat sahnya perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu :

### **1. Sepakat**

Kesepakatan adalah bentuk dari pernyataan dari para pihak.[8] Sebelum membuat kesepakatan, biasanya para pihak harus memalui proses penawaran dan penerimaan dalam istilah asing disebut *offer* yang memiliki makna pengajuan usulan. Adapun pengajuan usulan ini biasanya terkait dengan unsur *esensialia* yang artinya adalah unsur yang mutlak dan harus ada dalam sebuah perjanjian. Tidak hanya unsur *esensialia* namun harus ada unsur yang lain yaitu unsur *naruralia* yang artinya adalah unsur yang ditentukan oleh undang-undang, dan juga ada unsur *accidentalialia* yang mempunyai arti unsur yang ditambahkan oleh para pihak yang membuat sebuah perjanjian.

### **2. Cakap**

Cakap adalah para pihak yang mampu membuat persetujuan dalam sebuah perikatan dan tidak dalam perwalian dan dibawah pengampuan.[9] Di dalam hukum perdata, setiap orang memiliki hak keperdataan. Akan tetapi tidak semua orang dapat bertindak sendiri dalam melaksanakan tindakan hukum dalam mempertahankan hak keperdataannya. Cakap yaitu para pihak yang mampu membuat suatu perjanjian menurut hukum.[10] Bagi tenaga kerja orang muda untuk dapat membuat perjanjian kerja harus mendapat surat pernyataan dari orang tua sehingga pekerja tersebut dapat membuat sebuah perjanjian kerja.

### **3. Suatu Hal Tertentu**

Suatu hal tertentu harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian.[11] Di dalam membuat sebuah perjanjian haruslah jelas apa yang diperjanjikan dan menurut jenis yang diperjanjikan. Prestasi juga harus ditentukan sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Prestasi harus ditentukan guna untuk menjalankan hak dan kewajiban para pihak yang membuat kesepakatan. Jika prestasi itu kabur atau kurang jelas maka

perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan. Akibat hukum perjanjian tersebut yaitu batal demi hukum.

#### **4. Sebab Yang Halal**

Perjanjian yang diperbolehkan oleh undang-undang adalah yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 53 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan).[12] Jika dalam membuat perjanjian dengan causul yang bertentangan dengan undang-undang maka perjanjian tersebut batal demi hukum karena sudah melanggar ketentuan hukum.

#### **PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

Perjanjian kerja waktu tertentu PKWT adalah suatu kesepakatan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang diadakan dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan yang selesai dalam waktu yang tidak lama. Pekerjaan tertentu ini berdasarkan jenis dan sifatnya yang menjadi objek dalam suatu perjanjian kerja.[13] PKWT yaitu suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha/perusahaan untuk melakukan hubungan kerja dengan pekerja/buruh untuk menjalankan pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu.[14] Namun terkadang seorang pengusaha tidak melihat peraturan-peraturan yang harus dituangkan dalam membuat sebuah perjanjian kerja terutama dalam membuat PKWT.

#### **KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TERKAIT PEMBARUAN PERJANJIAN KERJA**

Perjanjian kerja merupakan permasalahan yang patut di tindak lanjuti, karena perjanjian kerja merupakan payung hukum bagi pekerja/buruh. Di dalam pembuatan PKWT haruslah melihat peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga tercipta suatu hubungan kerja yang baik dan harmonis. Setiap pembuatan PKWT haruslah menaati segala peraturan yang sudah ada dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

Kesesuaian terkait perjanjian kerja haruslah memuat unsur-unsur yang terkandung dalam perundang-undangan, aspek-aspek perjanjian kerja yang di buat PT. X Sidoarjo ini tidak mengindahkan peraturan yang sudah di tetapkan oleh undang-undang. Di dalam pembaruan perjanjian kerja yang sudah di tetapkan oleh



undang-undang yang harus memberikan jeda waktu minimal 30 hari dari tanggal habisnya kontrak, namun PT. X Sidoarjo ini tidak menjalankan peraturan tersebut, dari sisi sudah terlihat bahwa PT. X Sidoarjo tidak sesuai dalam membuat PKWT. Di dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (6) yang berbunyi “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 hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Terkait sah tidaknya perjanjian kerja yang di buat PT. X ini sesungguhnya sah sejak ditandatanganinya perjanjian kerja tersebut. Perjanjian juga tidak menciderai causa halal karena objek yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Jika terjadi perselisihan dikemudian hari maka para pihak dapat menyelesaikannya melalui proses mediasi. Namun apabila proses tersebut tidak menemukan titik temu maka sengketa dapat diproses melalui pengadilan industrial. Perihal ini sudah disepakati dalam perjanjian kerja itu sendiri.

Meskipun perjanjian kerja di PT. X adalah sah, namun tidak di patuhinya peraturan terkait pemberian waktu jeda dalam pembaruan kontrak pertama ke kontrak berikutnya mengakibatkan perjanjian ini cacat secara prosedural. Jika PT. X tidak melaporkan perjanjian kerja tersebut ke pihak Disnaker maka sulit bagi disnaker untuk memberikan teguran atau sanksi bagi PT. X.

Cacat prosedur disini terdapat pada proses pemberian jeda waktu yang kurang dari 30 hari. Apabila pihak pekerja keberatan sesungguhnya pekerja dapat mengajukan pembatalan yang mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan, karena perjanjian yang cacat prosedural tidak dapat dikatakan perjanjian yang sah. Terkait pembatalan ini dalam konteks pasal 1320 KUHPerdara masuk kepada tidak terpenuhinya syarat subjektif dari sahnya sebuah perjanjian. Poin yang diciderai adalah kesepakatan yang secara keilmuan hukum dapat dilihat dari adanya pemaksaan, penipuan, dan kekhilafan. Di PT. X sendiri terkesan memaksakan pekerja untuk menyepakati pembaruan perjanjian kerja sebelum tenggang 30 hari sebagaimana diperintahkan dalam peraturan perundang-undangan.

Sebenarnya, Dinas tenaga kerja sidoarjo sudah memberikan pelatihan terkait pembuatan PKWT di PT. X dengan cara mengundang pihak HRD untuk datang ke dinas tenaga kerja per 3 bulan sekali. HRD akan dilatih dan diarahkan agar pembuatan PKWT-nya selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun PT. X dalam hal ini kurang memperhatikan.

## **AKIBAT HUKUM YANG TIDAK MENGINDAHKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT PEMBARUAN PERJANJIAN KERJA**

Setiap perbuatan hukum pasti ada juga akibat hukumnya. PKWT merupakan perbuatan hukum yang akan menimbulkan suatu akibat hukum jika dalam pembuatannya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, begitupun jika dalam pembuatan PKWT sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka, PKWT tersebut dapat menimbulkan akibat hukum. Jika PKWT itu tidak sah dilihat dari tidak dipenuhinya masa jeda 30 hari maka perjanjian dapat dibatalkan. Dan jika PKWT itu sah maka akibat hukunya perjanjian itu berlaku sebagai undang-undang bagi PT. X dan juga pekerja.

Akibat hukum lain yang timbul bagi perusahaan yang tidak menyesuaikan PKWT-nya dengan peraturan perundang-undangan, dalam arti cacat prosedural karena tidak terpenuhinya masa jeda 30 hari maka perusahaan tersebut harus melakukan pengalihan status yang awalnya PKWT menjadi PKWTT. Jika dalam hal ini tidak dilakukan maka dinas tenaga kerja sidoarjo akan melaporkan kepada dinas pengawasan tenaga kerja untuk memberikan teguran bagi PT. X, teguran dalam hal ini mengundang HRD untuk datang ke dinas pengawasan tenaga kerja untuk menyesuaikan pembuatan PKWT-nya. Jika teguran ini tetap dihiraukan oleh PT. X maka dinas pengawas tenaga kerja akan memberikan sanksi administratif untuk PT. X terkait ketidak sesuaian dalam pemberian jeda waktu pembaruan perjanjian kerja.

Pemberian jeda waktu dalam pembaruan perjanjian kerja itu dianggap sepele oleh PT. X sehingga menimbulkan akibat hukum bagi perusahaan itu sendiri, seperti pengalihan status pekerja/buruh dan sanksi administratif yang diberikan oleh dinas pengawas tenaga kerja jawa timur. Sanksi administratif itu sendiri bisa berupa penutupan perusahaan serta pencabutan izin operasional perusahaan. KEPMEN

nomor 100 tahun 2004 pasal 4 ayat (1) berbunyi “PKWT hanya dapat dipakai untuk pekerjaan yang bersifat musiman yang tergantung pada musim atau cuaca”. Pasal 2 “PKWT dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu dan hanya untuk satu jenis pekerjaan yang ada pada musim tertentu”. Pasal 5 ayat (2) berbunyi “PKWT dibuat hanya untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan”. Pasal 15 ayat (2) berbunyi “jika PKWT yang dibuat tidak memenuhi pasal 4 ayat (2) dan pasal 5 ayat (2) maka PKWT yang dibuat berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja”, karena dianggap terjadi penyimpangan dalam proses pembuatannya.[15] Sedangkan dalam pasal 15 ayat (4) jika syarat pembaharuan PKWT tidak terpenuhi maka PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT karena tidak terpenuhinya syarat tersebut.

## **KESIMPULAN**

Perjanjian kerja yang dibuat PT. X tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan perjanjian kerja tersebut menjadi cacat prosedur dan dapat dibatalkan, sehingga perjanjian yang dibuat PT. X ini tidak sah.

Akibat hukum yang timbul perusahaan harus melakukan peralihan status untuk pekerja. Jika tidak dijalankan, maka perusahaan akan dikenakan sanksi administratif dari dinas pengawas tenaga kerja jawa timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. E. Saputra, P. Fasilitas, and M. I. Pemerintahan, “No Title,” *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2015 3 1593-1607 ISSN 0000-0000, *ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id*, vol. 3, no. 4, pp. 1593–1607, 2015.
- [2] A. Amalia and Y. Ginting, Budiman, Agusmidah, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian,” *USU Law J.*, vol. 5, no. 1, pp. 66–76, 2017.
- [3] A. H. Z. A. Z, *Pengantar Metode Penelitian Hukum.* .
- [4] H. P. Indonesia, *Abdul Rachmad Budiono.* .
- [5] “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” no. 1, 2003.
- [6] Sunardi, “Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) Di PT. Nunukan Sawit Mas Menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” pp. 1–13, 2013.
- [7] R. Hartini, *Aspek Hukum Bisnis.* 2014.
- [8] R. Maulinda and dahlan Rasyid, M Nur, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama,” *Kanun J. Ilmu Huk.*, vol. 18, no. 3, pp. 337–351, 2016.
- [9] Ariyanto., “Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Hotel Andalucia Di Kota Jayapura,” vol. 5, pp. 91–115.
- [10] N. F. Mediawati, “Keabsahan Kontrak Sistem Administrasi Badan Hukum,” pp. 97–110.
- [11] F. Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia,” *J. Selat*, vol. 4, pp. 70–100, 2016.
- [12] H. Rusli, “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (Perjanjian Kerja Kontrak) Perlu Ditertibkan,” vol. II, no. 2, pp. 23–37, 2002.
- [13] T. Yulianto, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) Menurut UU No . 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,” no. 13, pp. 202–

206, 2003.

- [14] F. Tampongangoy, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia,” *Lex Priv.*, vol. 1, no. 1, pp. 146–158, 2013.
- [15] T. Kerja *et al.*, “Kepmen no. 100 th 2004,” no. 100, pp. 6–11, 2004.