



Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Bagi Pekerja pada Perusahaan Swasta

Made Rama Wiguna Primantara*, I Nyoman Putu Budiarta dan I Gusti Agung Ayu Gita Pritayanti Dinar

Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia

*ramawiguna@gmail.com

How To Cite:

Primantara, M. R. W., Budiarta, I. N. P., & Dinar, I. G. A. A. G. P. (2022). Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Bagi Pekerja pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Analogi Hukum*. 4 (2). 177-181. Doi: <https://doi.org/10.22225/ah.4.2.2022.177-181>

Abstract—The process of carrying out globalization will act directly or indirectly for the presence of workers. Globalization, characterized by through state fund transactions, we use international standards and international standards for foreign investors and international standards for foreign investors. One of them is the quality point of production and work procedures. . Based on the above background, as well as the features of business contracts of certain employees of the Urban Finance Agency in Denpasar City, it can be based on its duties and laws. , Denpasar City Financial Asset Management Management Agency Event Event Event Event. The methods used are the source of legal studies, the main enterprise and the source of legal materials with secondary legal materials. The results of this study state that the features of employment contracts use a form of legal contract and are very short and effective in the office of the Financial and Asset Management Agency of Denpasar City. Denpasar City Financial and Asset Management Agency Office has defaults for administrative staff. The sanctions imposed on workers who violate the contents of the employment contract consist of a company reprimand, a reprimand (SP 1), a second reprimand (SP 2), and finally ethics if not good. On the employee side, set a third warning letter (SP 3) about job cuts for employees (layoffs).

Keywords: characteristics; certain time work agreement; administrative employees.

Abstrak—Proses menjalankan globalisasi akan bertindak secara langsung atau tidak langsung untuk kehadiran pekerja. Globalisasi, ditandai dengan melalui transaksi dana negara, kami menggunakan standar internasional dan standar internasional untuk investor asing dan standar internasional untuk investor asing. Salah satunya adalah titik kualitas produksi dan prosedur kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, serta fitur-fitur kontrak bisnis dari karyawan tertentu dari Badan Keuangan Perkotaan di Kota Denpasar, dapat didasarkan pada tugas dan hukumnya. Metode yang digunakan adalah sumber studi hukum hukum, perusahaan utama dan sumber bahan hukum dengan bahan hukum sekunder. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa fitur-fitur Kontrak Ketenagakerjaan menggunakan bentuk kontrak hukum dan sangat pendek dan efektif di kantor Badan Manajemen Keuangan dan Aset Kota Denpasar. Denpasar City Financial and Asset Management Agency Office memiliki default untuk staf administrasi. Sanksi yang dikenakan kepada pekerja yang melanggar isi kontrak kerja terdiri dari teguran perusahaan, teguran (SP 1), teguran kedua (SP 2), dan terakhir etika jika tidak baik. Di sisi pegawai, menetapkan surat peringatan ketiga (SP 3) tentang pemutusan hubungan kerja bagi pegawai (PHK).

Kata Kunci: karakteristik; perjanjian kerja waktu tertentu; karyawan administrasi.

1. Pendahuluan

Kemajuan globalisasi memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap kehidupan pekerja. Globalisasi, yang ditandai dengan transaksi tunai lintas batas, menghasilkan visibilitas perusahaan multinasional dan keterbukaan terhadap investor asing, serta penggunaan standar

internasional dalam semua masalah, termasuk kualitas produksi dan praktik perburuhan. Untuk itu, faktor ketenagakerjaan sangat penting untuk mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dapat dikatakan bahwa angkatan kerja merupakan bagian dari kekayaan perusahaan karena kualitas tenaga kerja mempengaruhi perkembangan perusahaan di masa depan, dan kemajuan perusahaan dapat

diharapkan terutama bagi para pekerja. Untuk membawa kemakmuran bagi masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, dalam hal ini perusahaan dianggap dapat membantu pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, negara, dan negara.

Sejak kemerdekaan Republik Indonesia, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tenaga kerja merupakan kebutuhan pokok bagi warga negara untuk memperoleh kelangsungan hidup umat manusia yang layak dan layak. itu. Negara menyatakan bahwa semua warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dari ketentuan pasal ini jelaslah bahwa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tidak terkecuali merupakan hak asasi setiap warga negara. Dalam Amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 28d (2) mengatur bahwa semua orang berhak untuk bekerja dalam hubungan kerja dan untuk menerima pengupahan dan perlakuan yang adil dan setara.

Berdasarkan asas persamaan di depan hukum, semua warga negara Indonesia berhak memilih prioritas sesuai dengan bakat, keterampilan dan kemampuannya, kondisi kerja, upah yang adil, Anda juga berhak atas jaminan sosial. Untuk pekerja. Hal ini berdampak pada kewajiban negara untuk membantu warga negara menemukan pekerjaan yang layak dan layak bagi kemanusiaan serta memenuhi kebutuhan sehari-hari (Sutedy, 2008). Itu harapan sebagian besar pekerja, dan juga harapan pemerintah sebagai pihak yang paling bertanggung jawab atas perlindungan dan kesejahteraan warganya. Hal ini dicapai melalui perencanaan kepegawaian yang cermat dan pengawasan pemerintah terhadap hubungan perburuhan.

Harapan ini tentu berbeda dengan harapan pengusaha terhadap prinsip bisnis untuk menekan biaya operasional suatu perusahaan seefisien dan seefektif mungkin dan mengupayakan keuntungan yang sebesar-besarnya. Oleh karena itu, dalam praktiknya, pengusaha seringkali mengabaikan kepentingan pekerja. Hal ini disebabkan lemahnya pengawasan pemerintah dan kurangnya kesadaran hukum masyarakat dalam hubungan perburuhan, yang dapat membawa manfaat yang lebih besar bagi perjanjian kerja dibandingkan pekerja. Untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, maka kontrak kerja yang

mengatur secara jelas hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha mutlak diperlukan.

Berdasarkan apa yang dijelaskan dalam latar belakang di atas, penulis memiliki judul dalam bentuk penelitian ilmiah: Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan Administrasi Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar.

Dari latar belakang di atas, permasalahan dapat diringkas sebagai berikut. Mendeskripsikan karakteristik kontrak kerja sementara tertentu bagi staf administrasi Badan Pengelola Aset Keuangan Daerah Kota Denpasar dan implikasi hukum wanprestasi. ?? Oleh petugas di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar?

2. Metode

Penelitian ini merupakan penelusuran sumber hukum (*library survey*) dengan cara langsung dari sumber hukum primer dan sekunder (Atmadja & Budiarta, 2013) dan dengan sumber hukum. , Menggunakan jenis penelusuran hukum normatif. Diskusi terkait bacaan dan analisis Hasil jurnal, undang-undang, buku, dan penelitian pakar. Penelitian ini berasal dari dua sumber hukum: Bahan hukum utama diperoleh dari survei perpustakaan. Dalam hal ini kami melakukan survei kepustakaan untuk mendapatkan materi yang tepat untuk permasalahan yang diuraikan dalam penulisan skripsi ini. Format bahan hukum primer menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, KUHPdata, Undang-Undang Nomor 13 tentang Dokumen Ketenagakerjaan dan Kontrak Kerja Sementara Tertentu Tahun 2003, dan bahan hukum sekunder yaitu buku, jurnal dan tenaga ahli. Bahan hukum diambil dari penelitian kepustakaan berupa penelitian.

Adapun teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan bahan hukum adalah sebagai berikut: Survei ingesti, yaitu suatu metode pengumpulan bahan hukum dengan mengumpulkan dan menganalisis bahan hukum primer dan sekunder, terutama dalam hal ini kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu. Penelitian dokumenter, yaitu pengumpulan bahan hukum primer dan sekunder dengan mengamati, mencatat, dan mendokumentasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu.

Setelah mengumpulkan bahan perundang-undangan primer dan sekunder, penelitian paruh kedua adalah dengan menggunakan metode

deskriptif analisis kualitatif, yaitu dengan menyajikan, mengolah dan mendasarkan semua bahan undang-undang yang diperoleh di perpustakaan. Kami menyimpan dokumen hukum dari temuan. Ketentuan teoritis atau hukum dianalisis dan ditarik ke dalam simpul. Itu dituangkan dalam format deskriptif melalui bahan hukum yang dikumpulkan. Artinya akan dituangkan atau ditampilkan dalam bentuk penjelasan sehingga dapat ditarik kesimpulan yang akurat dan logis sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

3. Hasil dan Pembahasan

Bentuk Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan Administrasi Pada kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar

Setelah mengumpulkan bahan hukum primer dan sekunder, penelitian paruh kedua menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui penyajian, pengolahan, dan landasan semua bahan hukum yang tersimpan di perpustakaan. Simpan dokumen hukum dari temuan. Persyaratan teoritis atau hukum dianalisis dan ditarik ke dalam simpul. Hal ini diberikan dalam bentuk deskriptif melalui bahan hukum yang dikumpulkan. Artinya diberikan atau ditampilkan dalam bentuk penjelasan sehingga dapat ditarik kesimpulan yang akurat dan logis tentang masalah yang dibahas. Jika kontrak kerja dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, yang kedua adalah kontrak kerja dalam bahasa Indonesia.

Kontrak kerja ini terdiri dari setidaknya tiga salinan dengan kekuatan hukum yang sama, dan setiap karyawan dan pengusaha menerima kontrak kerja. Salinan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu akan didaftarkan oleh pengusaha agen pada tanggal 7. Hari kerja setelah pemerintah daerah / kotamadya yang bertanggung jawab menandatangani masalah kepegawaian.

Kontrak kerja tetap (PKWTT) tidak berbentuk. Artinya, dapat diikat secara tertulis atau lisan. Jika kontrak kerja ditandatangani tanpa batas waktu secara tertulis, bentuknya tentu saja setara dengan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT). Jika kontrak kerja ditandatangani secara lisan untuk waktu yang tidak ditentukan, pengusaha wajib menulis surat kerja yang paling sedikit memuat informasi berikut: nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, jumlah upah.

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13

Tahun 2003 Republik Indonesia yang mengatur tentang kontrak kerja mengatur bahwa isi kontrak kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, kontrak kerja, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Artinya jika suatu perusahaan mempunyai aturan kerja atau kontrak kerja, maka isi kontrak kerja tidak boleh lebih rendah kualitas dan kuantitasnya dari aturan kerja atau kontrak kerja perusahaan tersebut. Padahal, secara umum dan khusus bagi staf administrasi Badan Aset Keuangan Kota Denpasar, isi kontrak kerja biasanya berkaitan dengan besaran upah, jenis pekerjaan, dan lamanya. Oleh karena itu, karena kontrak kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minimal, yaitu yang berkaitan dengan upah, diperlukan suatu ordonansi yang memuat syarat-syarat kerja penuh. Peraturan, termasuk persyaratan kerja penuh, adalah peraturan perusahaan atau perjanjian perusahaan.

Peraturan perusahaan adalah peraturan perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, dan perjanjian perusahaan adalah perjanjian antara serikat pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Perjanjian menciptakan aliansi atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kata aliansi dalam suatu perjanjian mempunyai pengertian yang lebih luas dari pada kata persetujuan. Hal ini karena jilid ketiga KUHPerdara yang berjudul "Perihal Perikatan", juga mengatur tentang hubungan hukum yang bersifat non-konsensual, yaitu aliansi litigasi melawan UU (*onrechtmatigdaat*) dan aliansi pengelolaan laba Orang lain (*zaakwaarneming*) berdasarkan persetujuan. Menurut pendapat subjek, persekutuan mempunyai arti yang abstrak, tetapi perjanjian itu merupakan suatu peristiwa hukum yang konkrit (Subekti, 1983).

Kontrak kerja sementara tertentu sangat berguna sebagai pedoman dan bukti bagi para pihak untuk mencapainya ketika ada potensi perselisihan antara para pihak, perusahaan dan pekerja (Mertokusumo, 1999)

Untuk membuat kontrak kerja yang baik untuk jangka waktu tertentu, Anda perlu mempersiapkan atau merencanakan jauh-jauh hari. Idealnya, terburu-buru menyusun kontrak tanpa memahami berbagai informasi dari awal hingga akhir persiapan negosiasi dan tanpa mengetahui harapan dan kepentingan para pihak yang sebenarnya tidak mengarah pada kesepakatan yang baik.

Seperti halnya syarat, proses pembuatan kontrak kerja waktu tetap yang dilaksanakan

dengan tepat dan akurat dapat sangat membantu dalam memastikan kepastian hukum dari kontrak kerja waktu tertentu yang ditandatangani. Proses ini dapat dimulai dalam beberapa tahap (Simanjuntak, 2007):

Fase pra-perjanjian adalah fase dimana para pihak (calon karyawan dan pemberi kerja) sepakat untuk berunding/menegosiasikan dalam bentuk CV memorandum atau memorandum (MoU) yang ditandatangani oleh para pihak yang tujuannya dibicarakan. Para pihak untuk mematuhi kesepakatan, MoU akan mengembangkan kesepakatan yang lebih lengkap yang mencakup semua aspek hukum dan hal-hal yang perlu disertakan, termasuk penandatanganan di depan umum yang akan disempurnakan kemudian.

Fase pra-perjanjian adalah fase dimana para pihak (calon karyawan dan pemberi kerja) sepakat untuk berunding/menegosiasikan dalam bentuk CV memorandum atau memorandum (MoU) yang ditandatangani oleh para pihak yang tujuannya dibicarakan. Para pihak untuk mematuhi kesepakatan, MoU akan mengembangkan kesepakatan yang lebih lengkap yang mencakup semua aspek hukum dan hal-hal yang perlu disertakan, termasuk penandatanganan di depan umum yang akan disempurnakan kemudian.

Saat membuat kontrak, Anda harus menutupi dan menyelesaikan semua aspek kontrak. Nanti akan dibahas aspek-aspek kontrak yang tidak diatur dari sudut pandang nasihat, dan jika para pihak menemukan perbedaan pendapat di tengah-tengah kontrak, hukum umum tidak diatur dalam hal ini. KUHPerduta Republik Indonesia yang digunakan. Kode sipil).

Tahap pasca-perjanjian dilakukan setelah kesepakatan antara para pihak telah diedit, bukan hanya mereka yang terikat oleh perjanjian. Hak dan kewajiban masing-masing pihak harus diperhatikan agar tidak merugikan pihak lain.

Perlu dicatat bahwa ada keterlambatan dalam memenuhi kewajiban, beberapa kewajiban tidak dapat dipenuhi, dan semua kewajiban yang tercantum dalam kontrak tidak dapat dipenuhi. Hal ini telah dialami dengan sangat baik dan disarankan untuk segera memberitahukan kepada pihak lain agar tidak ada alasan bagi salah satu pihak dalam kondisi demikian untuk tidak mengetahui kondisi pihak yang tidak mampu memenuhi kewajibannya. Oleh karena itu, etika yang baik dari para pihak yang tidak mampu memenuhi kewajibannya

akan menjadi fakta yang menguntungkan bagi mereka selama persidangan atau sidang pengadilan. Namun, beberapa orang berpikir bahwa prosedur untuk membuat kontrak kerja waktu tetap di atas terlalu lama, memakan waktu, dan murah. Tentu saja, serikat pekerja harus terlibat dalam kontrak kerja jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, cara ini dinilai kurang efektif.

Dari output penelitian menggunakan bagian Personalia dalam Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan aset Daerah Kota Denpasar, dalam lepas 1 Maret 2022, diketahui bahwa pada menyikapi hambatan tadi pada atas perusahaan ini sudah mensiasatinya menggunakan menciptakan perjanjian kerja ketika eksklusif pada bentuk perjanjian baku, yaitu perjanjian yang ditandatangani sang ke 2 belah pihak pada bentuk perjanjian yang telah jadi dan tinggal disodorkan pada calon pekerja tanpa melalui proses pra perjanjian, yang biasa melalui beberapa tahapan, seperti: negosiasi, dan pembuatan *Memorandum of Understanding* (MoU) apabila calon pekerja sepakat menggunakan ketentuan yang tertuang pada perjanjian tadi dipersilahkan buat perindikasi tangan, namun apabila nir sepakat diperbolehkan pula buat nir menandatangani perjanjian tadi tanpa didasari unsur paksaan dan menggunakan demikian secara otomatis interaksi kerja nir jadi terlaksana. Sehingga tanpa bermaksud mengurangi substansi berdasarkan ketentuan yang termuat pada pada pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang adalah kondisi utama syahnya suatu perjanjian dan sekaligus adalah dasar aturan berdasarkan perjanjian kerja ketika eksklusif, cara ini dirasakan lebih efektif dan efisien berdasarkan segi ketika dan biaya. Dan selama ini nir pernah hingga terjadi kasus pada antara ke 2 belah pihak yang ditimbulkan sang hal ini. Jadi azas kebebasan berkontrak dan konvensi para pihak permanen jadi acuan utama.

Perjanjian kerja antara pengguna anggaran/pengguna produk Badan Pengelola Aset Keuangan Kota Denpasar dengan kontrak petugas tata usaha adalah Pasal 1, dimana pihak pertama menugaskan pihak kedua pengelola pengelolaan aset Biro Keuangan Daerah Kota Denpasar. Ini menetapkan bahwa pekerjaan sebagai pekerja kontrak akan diberikan. agen. Pihak kedua siap menerima dan melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pertama sebagai staf pengelola Badan Pengelola Aset Keuangan Kota Denpasar. Dengan rincian sebagai berikut. Lakukan pertukaran aset

daerah. Pelaksanaan hibah properti daerah. Pelaksanaan sertifikat sumbangan; Melakukan urusan umum lainnya dari pemimpin.

Akibat Hukum Jika Terjadi Wanprestasi Karyawan Administrasi Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Denpasar

Pihak kedua siap menerima dan melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pertama sebagai staf pengelola Badan Pengelola Aset Keuangan Kota Denpasar. Dengan rincian sebagai berikut. Lakukan pertukaran aset daerah. Pelaksanaan hibah properti daerah. Pelaksanaan sertifikat sumbangan; Melakukan urusan umum lainnya dari pemimpin. Pada umumnya pelanggaran-pelanggaran yang biasa terjadi dalam hubungan kerja dapat disebabkan oleh tingkah laku dan/atau tingkah laku majikan terhadap pegawai (Sidabutar, 2007) dan tingkah laku dan/atau tingkah laku pegawai terhadap majikan.

Dari hasil penelitian pada tanggal 2 Maret 2022, dampak hukum dari sanksi yang dikenakan pada tenaga kerja administrasi adalah waktu yang tetap, yaitu, keempat dan seperempat dari kontrak kontrak kontrak kontrak perjanjian kontrak untuk Badan Ketenagakerjaan itu menilai itu DALAHA Pasal 4 Aset Distributor Kota Denpasar, yang memutuskan untuk menemukan perjanjian kerja. Pasal 2 (1) Jika pelanggan tidak membebaskan kewajiban apa pun berdasarkan kewajiban ini, pihak kedua secara tidak wajar akan menolak kewajiban pihak kedua dan kontrak bisnis ini akan berakhir pada tanggal pemesanan. Dan pasal penting berikutnya yang menentukan Pasal

Kontrak Kerja dicari: Jangan tunjukkan keahlian untuk melakukan tugas. Dan di kantor saya berperilaku tidak bermoral. Dan tidak ada pelayanan tetap tanpa jam kerja/tidak ada jam kerja dipidana penjara. Memodifikasi perangkat yang ada tanpa izin tanpa izin. Hancurkan komputer atau peralatan telepon Anda, atau menyalahgunakan pesanan khusus untuk keuntungan Anda sendiri atau orang lain, yang menyebabkan kerusakan serius pada pihak pertama. Pansha juga terlibat dalam bahasa adat perusahaan atau kegiatan pemerintah negara bagian yang saling bertentangan. Pasal 7 Kontrak Kerja mengatur tentang pemutusan Kontrak Kerja dalam hal-hal sebagai berikut: Orang kedua meninggal; orang kedua diberhentikan sesuai dengan Pasal 4 dan 5

Berdasarkan hasil penelitian tentang

keuangan Kota Denpasar dan Biro Sumber Daya Manusia Organisasi Manajemen Asset, sanksi yang dapat diterapkan kepada karyawan yang melanggar isi Pekerjaan Sementara Perjanjian adalah tahun Perusahaan memberikan peringatan, peringatan karakter (SP 1), diikuti oleh karakter peringatan kedua (SP 2), dan jika tidak ada Itikad dari pekerja pada peringatan ketiga (SP 3) ditentukan kepada pekerja. PHK (akhir), berdasarkan pada Aturan agen agen manajer keuangan dan aset regional di Kota Denpasar.

4. Simpulan

Berdasarkan pihak ketiga di atas, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut: Karakteristik Perjanjian Ketenagakerjaan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Denpasar sangat pendek dan efektif untuk menggunakan format perjanjian standar. Meninggalkan formulir agar tidak membuat kontrak kerja dalam tahap kontrak biasanya dimulai dalam proses negosiasi antara karyawan dan perusahaan, dan menyimpulkan kontrak di bawah tangan. Kontrak ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk perjanjian standar, tetapi kontrak masih relevan, dan ketentuan Corporation of Republik Indonesia dan Pasal 52 (1) (Permintaan Pekerjaan 2003 13) adalah persyaratan, dan pada saat yang sama Waktu, standar hukum dari kontrak ketenagakerjaan berada di dalam stasiun lembaga manajemen keuangan dan aset Denpasar. Dan untuk undang-undang ini, administrasi karyawan standar adalah keuangan Kota Denpasar jika berada di Biro Organisasi Manajemen Aset, tenaga kerja Kontrak, Konvensi, Pasal 3 dan Bagian 2, akhirnya, jika tidak ada ethiquad dari karyawan, karakter peringatan ketiga (SP 3) ditentukan.

Daftar Pustaka

- Atmadja, I. D. G., & Budiarta, I. N. P. (2013). *Teori Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mertokusumo, S. (1999). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Sidabutar, E. S. (2007). *Pedoman Penyelesaian PHK*. Tangerang: Express.
- Simanjuntak, R. (2007). *Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Subekti, R. (1983). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa.
- Sutedy, A. (2008). *Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.