AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 4, No. 3, September 2024

Analisis Hukum atas Sistem Pembayaran Uang Kompensasi bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Kasus Tenaga Security

Suhendri Zikri Destiana[1], Endeh Suhartini[2], Sudiman Sihotang[3], Nyi Mas Gianti Bingah Erbiana[4]
Universitas Djuanda Bogor, Indonesia
hendri.zikry@gmail.com[1], endeh.suhartini@unida.ac.id[2],
sudiman.sihotang@unida.ac.id[3], ghea.erbiana@gmail.com[4]

Submitted: 15th June 2024 | **Edited**: 26th August 2024 | **Issued**: 01st September 2024

Cited on: Destiana, S. Z., Suhartini, E., Sihotang, S., & Erbiana, N. M. G. B. (2024). Analisis Hukum atas Sistem Pembayaran Uang Kompensasi bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Kasus Tenaga Security. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4*(3), 1277-1285.

ABSTRACT

This study legally analyzes the compensation payment system for workers with a fixed-term employment agreement (PKWT), especially in the case of security personnel. This study discusses the Legal Rules Concerning the Compensation Payment System for Termination of PKWT Workers by the User Company and the Legal Protection Given to Security Personnel as PKWT Workers. The research method used by the author uses a juridical-normative method which aims to analyze the legal loopholes and practices that occur in the implementation of the compensation system. The results of this study are that First, PKWT without a written agreement makes security personnel not get definite protection if the user company does not want to use them. Second, the work agreement between security personnel and the user company can be a basis for protecting the rights and obligations of workers.

Keywords: Compensation, Workers, Employment Agreement

PENDAHULUAN

Hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja dituangkan dalam perjanjian yang mencakup hak dan kewajiban, termasuk kompensasi dan upah. Pekerja berhak mendapatkan haknya sesuai undang-undang, dan pengusaha wajib memfasilitasi hak tersebut. Namun, dalam praktiknya, sering terjadi perselisihan dan kesalahpahaman antara keduanya (Fristika Handayani, 2019). Ketenagakerjaan adalah aspek penting dalam memenuhi kebutuhan hidup sosial dan ekonomi. Tujuan utama pembangunan ekonomi adalah menyediakan cukup lapangan kerja untuk mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat dari kesempatan kerja (Lalu Husni, 2012).

Pekerja di perusahaan terbagi menjadi dua kategori yakni perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pemberian upah

adalah hak pekerja yang tercantum dalam perjanjian, sebagai bentuk kompensasi dari perusahaan. Menurut Hasibuan, kompensasi mencakup semua pendapatan, baik uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka (Malayu S.P Hasibuan, 2014). Bagi pekerja dengan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT), kompensasi diberikan saat kontrak berakhir atau jika kontrak diputus lebih awal. Kompensasi ini bukan bonus masa kerja, melainkan ganti rugi karena kontrak berakhir sebelum waktunya. Baik pekerja maupun perusahaan bisa mengakhiri kontrak kapan saja. Namun, pihak yang memutuskan kontrak wajib membayar kompensasi kepada pihak lain. Besarnya kompensasi tergantung pada gaji pekerja dan sisa waktu kontrak (Ippei Tsuruga and Ekaning Wedarantia, 2020).

Pemerintah terlibat dalam mengatur upah dan kompensasi pekerja melalui kebijakan ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan dan melindungi hak-hak pekerja, mengingat pekerja sering menghadapi risiko pelanggaran. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur lebih jelas tentang kompensasi pekerja PKWT, melindungi mereka dari tindakan sepihak perusahaan. Namun, masih banyak pengusaha yang tidak membuat perjanjian tertulis atau hanya membuatnya secara lisan, yang mengakibatkan hak pekerja sering tidak terpenuhi karena ketidakpahaman mereka terhadap hukum. Pekerja membutuhkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga. Pendapatan ini diperoleh melalui usaha atau bekerja (Endeh Suhartini,I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, 2022).

Ketidakmampuan sumber daya mencakup kurangnya pengetahuan pekerja tentang aturan PKWT, terutama karena banyak dari mereka hanya berpendidikan SMA. Hal ini memberi peluang pengusaha, yang biasanya berpendidikan lebih tinggi, untuk membuat PKWT berdasarkan saling percaya tanpa akta resmi dan kompensasi yang jelas. Dalam situasi pandemi, pekerja PKWT sering tidak diperpanjang dan mengalami pemutusan kerja sepihak, menciptakan ketidaksetaraan di mana buruh dianggap sebagai objek dalam hubungan kerja (Fithriatus Shalihah, 2016).

Menurut Menteri Ketenagakerjaan 2019, Ida Fauziyah, kepatuhan pembayaran kompensasi bagi tenaga kerja yang di-PHK masih rendah. Dari 536 persetujuan PHK, hanya 147 yang membayar kompensasi sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, atau sekitar 27 persen, sementara 384 persetujuan, sekitar 73 persen, tidak membayar kompensasi. Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, yang telah berlaku

lebih dari sepuluh tahun, belum sepenuhnya dipatuhi oleh perusahaan, terutama dalam pemenuhan hak pekerja PKWT dan pembayaran kompensasi. Hubungan kerja antara pekerja outsourcing dan perusahaan pemberi pekerjaan terputus, sehingga jika syarat hukum tidak terpenuhi, status hubungan kerja dapat berubah. Penentuan jenis pekerjaan outsourcing juga sulit didefinisikan karena perbedaan persepsi dan kepentingan yang beragam, terutama dalam konteks perusahaan multinasional dan pola kemitraan yang kompleks (I Nyoman Putu Budiartha, 2016).

Urgensi penelitian ini adalah untuk menganalisis implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan minimnya sosialisasi terkait peraturan tersebut. PT Cakra Mandiri Perkasa, yang berlokasi di Depok, Jawa Barat, mempekerjakan tenaga keamanan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Penerapan sistem pembayaran kompensasi sesuai peraturan ini penting untuk diteliti, mengingat dominasi pekerja PKWT di perusahaan ini.

LANDASAN TEORI

Indonesia memiliki landasan filosofis dan konstitusional yang menegaskan nilai keadilan sosial dan kesejahteraan bagi seluruh warganya. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hubungan hukum antara perusahaan dan pekerja berdasarkan perjanjian hukum. Menurut Martin Roestamy, hukum adalah ketentuan dan peraturan yang mengatur kehidupan masyarakat dan negara untuk menciptakan ketertiban, keadilan, kedamaian, dan kesejahteraan (Martin Roestamy, 2006).

Negara berperan sebagai manajemen ketenagakerjaan yang mengatur kehidupan masyarakat agar semua warga negara yang mau dan mampu bekerja dapat memperoleh pekerjaan, sehingga mereka bisa hidup layak dan memiliki hak-hak yang dilindungi hukum. Tujuan pembangunan, sesuai dengan Pembukaan UUD 1945, adalah meningkatkan kesejahteraan umum dalam berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun spiritual, berdasarkan Pancasila. Pembangunan adalah proses yang berkesinambungan (Dani Purwanto, Ujang Bahar, 2020).

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keadilan. John Rawls menegaskan bahwa penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan harus

memperhatikan dua prinsip: pertama, memberikan hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang luas bagi setiap orang; kedua, mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi untuk menciptakan keuntungan timbal balik (John Rawls, 2006).

Teori yang digunakan berikutnya adalah Kepastian Hukum, yang berasal dari ajaran Yuridis-Dogmatik dan berlandaskan aliran positivistis. Teori ini memandang hukum sebagai sesuatu yang otonom dan mandiri, hanya sebagai kumpulan aturan. Tujuan hukum, menurut penganut aliran ini, adalah menjamin kepastian hukum melalui aturan yang bersifat umum, tanpa berfokus pada keadilan atau kemanfaatan (Achmad Ali, 2008). Teori yang terakhir yakni Teori Perjanjian, yang berasal dari istilah Inggris *"contract*" dan Belanda "*overeenkomst."* Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, perjanjian adalah tindakan di mana satu pihak atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih (Sudikno Mertokusumo, 2009).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan metode penelitian yuridis-normatif. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk menganalisis secara mendalam hukum atas sistem pembayaran uang kompensasi bagi pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) kasus tenaga security pada Perusahan PT CMP Kota Depok. Dengan demikian, penelitian ini akan mengkaji secara sistematis peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan doktrin hukum yang relevan dengan permasalahan tersebut.

HASIL PENELITIAN

Aturan Hukum Mengenai Sistem Pembayaran Uang Kompensasi Terhadap Pemutusan Kerja Pekerja PKWT Oleh Perusahaan Pengguna

Adapun aturan pembayaran hak uang kompensasi terdapat dalam ketentuan PP Tahun 2021 No. 35 Pasal 17 yang menyatakan bahwa Perusahaan wajib membayarkan kompensasi kepada karyawan PKWT pada setiap saat berakhirnya PKWT, Sesuai ketentuan yang di atur Pasal 15 ayat 2 serta 4 PP tahun 2021 Nomor 35 dengan dasar Pasal 17 PP tahun 2021 no.35, pada konteks salah satu pihak melakukan pemutusan hubungan kerja (dalam hal ini karyawan PKWT) sebelum tempo waktu berakhir yang ditentukan di PKWT, pengusaha mempunyai kewajiban memberikan uang kompensasi dengan besaran yang ditentukan dalam perhitungan berlandaskan tempo

waktu PKWT yang sudah terlaksana oleh pegawai. Uang kompensasi yang diberikan untuk karyawan PKWT adalah untuk mereka yang sudah bekerja minimal dengan rentang sebulan.

Hal ini tergantung dari komponen Upah yang diberikan perusahaan kepada Karyawannya. Berdasarkan Pasal 16 ayat 2, 3 serta 4 PP tahun 2021 No. 35 Komponen pembayaran uang kompensasi berdasarkan cakupan dari a) Tunjangan tetap serta upah pokok, b) Pada aspek upah di perusahaan tidak memakai komponen upah serta tunjangan tetap, maka landasan untuk menghitung pembayaran kompensasi yakni upah tanpa tunjangan, c) Pada aspek upah di perusahaan mencakup daripada upah pokok serta tunjangan tidak tetap maka landasan untuk menghitung uang kompensasinya dengan upah pokok. Kompensasi Apabila PKWT Berakhir.

Pengusaha wajib memberikan pekerja/buruh uang kompensasi saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan pada buruh/pekerja yang sudah memiliki masa kerja paling minimal sebulan secara berkelanjutan. PKWT yang diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan ketika berakhirnya masa perpanjangan. Menurut PP Tahun 2021 No. 35 Pasal 15 serta Pasal 16 Besar uang kompensasi ditentukan dengan cara berikut, a) PKWT dalam waktu 12 (dua belas) secara berkelanjutan, sejumlah sebulan upah, b) PKWT dalam sebulan ataupun lebih serta kurang dari dua belas bulan, dilakukan perhitungan secara proposional dengan kalkulasi: masa kerja/12 x sebulan upah. Contoh: masa kerja 6 bulan, kompensasi saa dngan 6/12 x sebulan upah sama dengan 0,5 x upah/bulan, c) PKWT lebih dari 12 (dua belas) bulan. Dilakukan perhitungan secara proposional dengan kalkulasi: masa kerja/12x sebulan upah. Contoh: masa kerja 18 bulan, kompensasi sama dengan 18/12 x sebulan upah = 1,5 x upah/bulan, d) Diberikannya uang kompensasi tidak berlaku untuk pekerja asing yang dipekerjakan dengan dasar PKWT.

Berdasarkan PP Tahun 2021 No. 35 Pasal 16, Upah perbulan yang dipakai menjadi landasan dalam menghitung Pembayaran Uang Kompensasi ialah sebesar Upah Pokok ditambah Tunjangan Tetap. Dalam hal upah di perusahaan tidak menggunakan komponen Upah Pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungannya Upah tanpa tunjangan, Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas Upah Pokok dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungannya Upah Pokok. Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang

diperjanjikan dalam PKWT, maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan. Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh.

Kepastian hukum dalam pemberian hak uang kompensasi dapat diterapkan dengan mengimplementasikan isi peraturan diatas dalam bentuk perjanjian yang disepakati baik oleh perusahaan maupun pekerja. Hal ini merupakan esensi dari aturan hukum itu sendiri dimana pada aspek instrumen "Kepastian Hukum" yang sering kali dipahami sebagai sebuah penerapan secara Letterlijk ataupun melaksanakan peraturan (undang-undang) sesuai dengan isi undang-undang tersebut, pendirian dalam bentuk terebut banyak terpengaruh oleh para penganut hal itu yakni aliran legal positivism yang melihat hukum semata-mata ialah kumpulan norma-norma hukum, aturan- aturan, serta asas-asas yang umumnya dinyatakan sebagai undang-undang (Sutrisno, 2020).

Bentuk perjanjian yang dimaksud dapat berupa perjanjian pemborongan pekerjaan. Bentuk dari perjanjian pemborongan pekerjaan ialah perjanjian yang disusun dengan tertulis terkait penyerahan sebagai pekerjaan kepada perusahaan lainnya ataupun berupa perjanjian menyediakan jasa pekerjaan yang disusun dengan tertulis sebagai penyedia jasa pekerjaan bertujuan guna mengerjakan beberapa pekerjaan perusahaan pemberi pekerjaan (R Trijono, D Suryani, 2020).

Perlindungan Hukum yang Diberikan Kepada Tenaga Securiti Sebagai Pekerja PKWT

Setelah perjanjian kerja antara PT Cakra Mandiri Perkasa dan perusahaan pemberi kerja disepakati, perjanjian dilanjutkan dengan pekerja PKWT. Dengan mematuhi perjanjian kerja, akan terbentuk keseimbangan antara pekerja dan pengusaha, serta proses kerja yang baik, yang mendukung kemajuan perusahaan (Martin Roestamy, Endeh Suhartini, 2020). Hasil analisis dokumentasi dari PT Cakra Mandiri Perkasa menunjukkan bahwa perjanjian tidak mencantumkan hak pembayaran uang kompensasi bagi pekerja PKWT. Dalam perjanjian kerjasama dengan pemberi kerja, hak yang disebutkan hanya gaji upah minimum regional. Kontrak baku ini membuat PT Cakra Mandiri Perkasa berada dalam posisi lemah untuk memperjuangkan hak pekerja, termasuk kompensasi. Meskipun demikian, perjanjian tetap dilanjutkan karena pekerja PKWT tidak merasa keberatan. Perjanjian kerja seharusnya mengedepankan asas itikad baik, yang sudah ada sejak fase prakontrak hingga pelaksanaan kontrak. Namun, itikad

baik sulit diukur karena merupakan keadaan batiniah yang tidak terlihat. Dalam kerjasama langsung, lebih mudah untuk menilai apakah masing-masing pihak memiliki itikad baik (Jaka Santos Adiwijaya, Ujang Bahar, 2020).

Dalam analisis ini, setiap unsur perjanjian harus sesuai dengan PP No 35 Tahun 2021, yang menetapkan hak uang kompensasi bagi PKWT. Jika unsur ini tidak dilaksanakan, perjanjian dianggap batal demi hukum karena bertentangan dengan undang-undang. Perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha harus mencakup hak dan kewajiban secara timbal balik, sehingga keduanya terikat pada substansi perjanjian dan ketentuan hukum ketenagakerjaan (Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, 2021).

Perjanjian antara PT Cakra Mandiri Perkasa dan pemberi kerja yang tidak mencantumkan ketentuan pembayaran hak kompensasi bagi pekerja PKWT dianggap tidak sah, karena tidak memenuhi syarat objektif dan bertentangan dengan undang-undang serta norma. Oleh karena itu, perjanjian ini batal demi hukum sejak awal. PT Cakra Mandiri Perkasa seharusnya mengantisipasi risiko tersebut untuk melindungi hak pekerja. Perjanjian harus seimbang dalam hak dan kewajiban, memberikan rasa keadilan, serta perlindungan hukum bagi pihak-pihak yang terlibat (Nyi Mas Gianti Bingah Erbiana, 2018).

Hubungan kerja antara buruh dan majikan mencakup hak dan kewajiban masing-masing. Agar kerja berkelanjutan, buruh perlu mendapatkan perlindungan hukum dan jaminan sosial sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemeliharaan hubungan ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan harmonis, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

PT Cakra Mandiri Perkasa perlu memperhatikan hal-hal berikut dalam menjalin kerjasama sebagai penyedia jasa pekerja outsourcing, 1) Pekerjaan harus sesuai dengan perundang-undangan dan tidak melibatkan kegiatan pokok atau produksi, 2) Hanya untuk jasa penunjang, 3) Ada hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia, 4) Perjanjian kerja harus tertulis berdasarkan PKWT atau PKWTT sesuai peraturan (Pasal 59 UUK), 5) PT harus berbadan hukum dan memiliki izin ketenagakerjaan, 6) Ada perjanjian tertulis antara perusahaan pemberi pekerjaan dan penyedia, sesuai pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003.

PT Cakra Mandiri Perkasa harus memperhatikan jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, sesuai Pasal 17 angka 3

Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, yaitu a) Usaha pelayanan kebersihan *(cleaning service),* b) Usaha tenaga pengaman *(security*), c) Usaha penyediaan makanan *(catering),* d) Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan.

Untuk mengatasi penyimpangan hak PKWT, PT Cakra Mandiri Perkasa perlu meningkatkan kemampuan dalam meneliti isi perjanjian dengan perusahaan prinsipal, guna memenuhi semua hak pekerja, termasuk pemberian kompensasi. Pemenuhan hak kompensasi bagi pekerja PKWT adalah kewajiban perusahaan outsourcing dan harus diteruskan kepada pekerja. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan Pasal 40 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021, pengusaha wajib membayarkan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Setelah PP No. 35 Tahun 2021, pekerja PKWT yang berakhir juga berhak menerima uang kompensasi.

Pasal 66 ayat (3) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa perusahaan alih daya harus mengalihkan perlindungan hak pekerja jika terjadi pergantian perusahaan, selama objek pekerjaan tetap ada. Dalam Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa jika buruh dipekerjakan untuk kegiatan pokok tanpa hubungan kerja yang sah dengan penyedia jasa, maka hubungan kerjanya beralih menjadi hubungan dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Sebagimana tercantum dalam Pasal 66 yang menyatakan bahwa pekerja PKWT berhak atas perlindungan dan syarat kerja yang setara dengan pekerja tetap. Perlindungan hak buruh diatur dalam UU dan PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 15, yang mewajibkan pengusaha memberikan uang kompensasi saat berakhirnya PKWT, untuk pekerja dengan masa kerja minimal satu bulan. Jika PKWT diperpanjang, kompensasi diberikan pada akhir periode. Ketentuan ini tidak berlaku untuk tenaga kerja asing.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun kesimpulan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah, PKWT tidak dilandasi oleh perjanjian tertulis maka nasib tenaga *security* tidak mendapatkan perlindungan yang pasti jika perusahaan pengguna tidak berkenan menggunakan tenaga *security* yang ditempatkan oleh perusahaan *security*. Untuk memberikan perlindungan kepada tenaga *security* perjanjian kerja antara tenaga *security* dan perusahaan pengguna dapat digunakan sebagai landasan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja *security* dengan perusahaan *security*.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Ali. (2008). *Menguak Realitas Hukum*. Kencana.

Dani Purwanto, Ujang Bahar, and E. S. (2020). Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Wilayah Bogor Optimization Of Legal Protection For Workers In The Aspects Of Work Safety In Construction Projects In The Bogor Area Pelaksanaan Pembanguna. *Jurnal Ilmiah Living Lawaw*, *12*, 42.

Endeh Suhartini,I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, H. (2022). *Politik Hukum Sistme Pengupahan*. PT Rajawali Buana Pusana.

Fithriatus Shalihah. (2016). Implementasi PKWT Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat*, *04*(01), 07.

Fristika Handayani. (2019). Pelaksanaan Upah Minimum Kota Bagi Tenaga Kerja Harian Pada Tahun 2017 Di Kota Batam. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, *05*(01), 26.

I Nyoman Putu Budiartha. (2016). *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*. Setara Press.

Ippei Tsuruga and Ekaning Wedarantia. (2020). Aturan Dan Praktik Pesangon Di Indonesia – UU Ketenagakerjaan. *International Labour Organization (ILO) Office for Indonesia and Timor Leste*, 08.

Jaka Santos Adiwijaya, Ujang Bahar, T. D. R. (2020). Asas Itikad Baik Dalam Kontrak Kerjasama Kegiatan Pertambangan Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Living Law*, *12*(01), 34.

John Rawls. (2006). *A Theory of Justice, London: Oxford University press", yang sudah diterjemahkan dalam bahasa indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Teori Keadilan*. Pustaka Belajar.

Lalu Husni. (2012). *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.

Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.

Martin Roestamy, Endeh Suhartini, I. W. (2020). Asas Kepatuhan Dalam Menjalankan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Wilayah Bogor. *Jurnal Ilmiah Living Law*, *12*(02), 23.

Martin Roestamy. (2006). *Modul Mata Kuliah Pengantar Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Djuanda Bogor*. Universitas Djuanda.

Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, M. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, *03*(02), 415.

Nyi Mas Gianti Bingah Erbiana. (2018). Effectivenes Of The Role Of Board Of Commissioner In Preventing Corporate Scandal: Case Study Of Pt Merpati Nusantara Airlines. *Jurnal Hukum De'Rechtsstaat*, *04*(01), 53.

R Trijono, D Suryani, A. K. (2020). Analisis Yuridis Pelaksanaan Kontrak Pekerjaan Pemeliharaan Rutin Kebersihan Jalan Dan Pertamanan Ruas Tol Dalam Kota Pada PT. Jasa Marga Regional Jabodetabek jabar. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, *06*(02), 21.

Sudikno Mertokusumo. (2009). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Liberty.

Sutrisno. (2020). Penerapan Asas Keadilan, Kepastian Hukum Dan Kemanfaatan Dalam Putusan Hakim Tindak Pidana Korupsi. *Gorontalo Law Review*, *03*(02), 171.