

Kontrak Kerja Sebagai Formalitas Administrasi: Penerapan dan Dampaknya pada Hubungan Ketenagakerjaan

Rianza Naufalfalah Ilham¹ Akmal Risqi Yudhianto Pratama² Rasji³

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

Email: rianza.205210282@stu.untar.ac.id¹ akmal.205210245@stu.untar.ac.id²

rasji@fh.untar.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini mengkaji peran dan kontribusi kontrak kerja sebagai aspek formalitas administratif dalam konteks hubungan ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kontrak kerja dalam berbagai konteks ketenagakerjaan serta dampaknya pada hubungan antara pengusaha dan pekerja. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan normatif dengan fokus pada analisis teoritis dan hukum terkait kontrak kerja. Dalam analisis ini, peneliti menggali informasi dari berbagai sumber kepustakaan yang relevan, termasuk undang-undang, literatur hukum ketenagakerjaan, dan studi kasus. Studi ini mengungkapkan bahwa kontrak kerja, yang sering kali dianggap sebagai formalitas administratif dalam proses perekrutan, memiliki dampak yang signifikan pada hubungan ketenagakerjaan. Salah satu aspek utama yang dianalisis adalah ketidakseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja. Kontrak kerja yang biasanya disusun oleh perusahaan dengan kepentingan utama adalah melindungi perusahaan, seringkali tidak memberikan pekerja posisi tawar yang kuat dalam bernegosiasi tentang persyaratan kerja.

Kata Kunci: Kontrak kerja, Perjanjian, Hukum Ketenagakerjaan, Implikasi



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Ketika melihat secara Sosiologis, pekerja atau buruh di Indonesia jarang memiliki kebebasan sebagai pencari kerja yang tidak memiliki keterampilan (pekerja tidak terampil) yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Mereka sering kali terpaksa harus bekerja untuk majikan, dan pada saat yang sama, majikan memiliki kewenangan untuk menetapkan persyaratan bagi pekerja atau buruh. Dalam konteks hubungan ini, pengusaha seringkali menolak lamaran pekerja karena pekerja tidak memiliki posisi tawar yang kuat untuk bernegosiasi dalam menentukan persyaratan pekerjaan. Di masa depan, situasi ini dapat berubah jika persyaratan pekerjaan berfokus pada kompetensi. Standar kompetensi inilah yang seharusnya dikembangkan dan dijadikan sebagai pedoman standar persyaratan bagi dunia usaha dan industri dalam merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Indonesia dalam penerapannya mulai mengadakan perjalanan industri yang sangat pesat. Dalam hal ini berdampak kepada alur daripada proses pembentukan Hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Negara yang mempunyai jumlah penduduk yang besar, keselamatan adalah salah satu unsur utama dalam setiap kehidupan seseorang. Pembangunan kesehatan dalam kehidupan berbangsa besar nilai investasinya terutama terhadap sumber daya manusia. Dengan adanya penduduk yang terjaga kesehatannya dengan baik, bangsa tersebut akan memiliki sumber daya manusia yang lebih optimal dalam pembangunan. Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, pemerintah sangat memperhatikan perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi memperhatikan keselamatan kerja dan para pekerja yang umumnya lemah.

Hukum Ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum positif di Indonesia dan berasal dari perjanjian internasional (Treaty). Treaty merupakan perjanjian internasional yang dapat

dibagi menjadi dua jenis, yaitu Law Making Treaty dan Treaty Contract. Law Making Treaty adalah perjanjian internasional yang bersifat universal, artinya semua negara di dunia harus menjadi pihak dalam perjanjian tersebut, kecuali jika terdapat ketentuan reservation. Sementara Treaty Contract adalah perjanjian internasional yang bisa bersifat bilateral (melibatkan dua negara) atau multilateral (melibatkan beberapa negara), sehingga hanya mengikat bagi negara-negara yang menjadi pihak dalam perjanjian tersebut. Ketentuan hukum internasional yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan termasuk dalam kategori Law Making Treaty dan dikeluarkan oleh Badan Buruh.

Melihat kepada Peraturan Perundang-undangan, tanggung jawab Negara terhadap pekerja/buruh di Indonesia pada penerapannya telah diatur dalam undang-undang, antara lain UUD 1945 Amandemen Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, Pasal 34 ayat (2) Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat sesuai dengan martabat kemanusiaan, dalam sistem perekonomian kegiatan produksi merupakan mata rantai dari konsumsi dan distribusi. Di mana kegiatan produksi ini merupakan proses yang akan menghasilkan produk barang dan jasa, yang selanjutnya produk barang dan jasa akan dikonsumsi oleh para konsumen. Tanpa produksi maka kegiatan ekonomi akan berhenti, begitu pula sebaliknya. Untuk menghasilkan barang dan jasa kegiatan produksi melibatkan banyak faktor produksi. Faktor-faktor produksi yaitu: Sumber Daya Alam, Tenaga Kerja, Modal, dan Kewirausahaan. Apabila seluruh faktor-faktor produksi dapat dimaksimalkan maka pertumbuhan ekonomi disuatu negara akan berjalan baik sehingga tercapailah tujuan dari pertumbuhan ekonomi tersebut yaitu kesejahteraan. Tenaga kerja sebagai satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tetap tersimpan. Banyak negara di Asia Timur, Timur Tengah, Afrika, dan Amerika Selatan yang kaya akan sumber alam tetapi karena mereka belum mampu menggalinya maka mereka masih tetap miskin dan terbelakang.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekeraja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Melihat dalam peninjauannya dasar hukum yang ada dalam aspek perlindungan ketenagakerjaan memang sangatlah rentan, dikarenakan masih banyak komponen dalam realitasnya belum dipenuhi dan diatur dalam Peraturan Perundang-undangan terkait. Hal ini menjadi indikasi bahwa permasalahan hukum dalam aspek ketenagakerjaan belum maksimal dalam hal sesuai perkembangannya. Dalam praktik dewasa ini masyarakat Indonesia yang terhubung erat dalam aspek ketenagakerjaan memungkinkan dapat terkena dampak dari peraturan yang belum lengkap tersebut. Rumusan Masalah: Bagaimana peran kontrak kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan? Dan Bagaimana implikasi hukum terkait dengan Kontrak kerja sebagai formalitas administratif?

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan bagian paling penting dalam penelitian hukum, hal ini merupakan sebuah konsep dasar dalam peneliti memahami konstruksi dan analisa dalam penelitian. Metode yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah Metode Normatif yang mengacu pada aturan – aturan dan teori yang mengacu pada penyelesaian analisa penulis. Pendekatan yang penulis pakai adalah Pendekatan Kepustakaan, yang berdasarkan oleh penelitian yang sebelumnya sudah membahas salah satu bagian konstruksi dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

Peran Kontrak Kerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

KUHPer tepatnya buku ketiga tentang perjanjian Bab 7A tentang persetujuan – persetujuan untuk melakukan pekerjaan pasal 1601 A pada pokoknya menyatakan bahwa persetujuan kerja antara buruh dan atau majikan/pengusaha selama waktu tertentu dengan menerima upah dan pasal 1320 mengatur tentang sahnya perjanjian Seperti halnya kontrak pada umumnya, dimana syarat sahnya kontrak adalah sebagaimana ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta, maka keabsahan Kontrak Kerja Konstruksi adalah dengan memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUHPerduta, yaitu kesepakatan, kecakapan objek tertentu dan sebab yang halal.Syarat kesepakatan dalam Kontrak Kerja Konstruksi terbentuk dalam pelelangan sebagaimana ketentuan Pasal 17 UU No. 18 Tahun 1999 ayat (1) Hak dan kewajiban para pihak lahir atas Hubungan hukum. Maka ada cara untuk menjaga entitas hubungan hukum dari implikasi dari para pihak, maka sebelum membuat suatu perjanjian diharuskan melihat prinsip-prinsip yang diatur dalam perjanjian yaitu: Asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas pacta sunt servanda, asas itikad baik asas (personalitas).

Melihat prinsip lainnya prinsip lainnya yaitu: Asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas moral, asas kepatutan, asas kebiasaan, dan asas perlindungan. Keseluruhan prinsip-prinsip dalam hukum perjanjian harus diberlakukan secara menyeluruh, karena berkaitan satu dengan yang lainnya dengan kata lain pada saat bersamaan asas yang satu harus dibingkai dengan ketentuanketentuan lainnya sehingga suatu perjanjian dapat berlangsung secara proporsional dan adil. Hal yang ada dalam hukum perjanjian salah satunya adalah, dalam hal suatu perjanjian telah memenuhi syaratnya maka perjanjian tersebut mengikat dan wajib dipatuhi oleh para pihak Dengan kata lain, perjanjian itu menimbulkan akibat hukum yang wajib dipenuhi oleh pihak-pihak terkait. Dalam pasal 1338 (1) KUH Perdata ditegaskan, “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam hal kontrak kerja juga menerapkan asas tersebut, hal ini menjadi awal langkah hukum ketenagakerjaan masuk diantaranya adalah sebagai regulasi yang mengatur hak kewajiban antara Perusahaan dan atau majikan kepada pekerja dan atau buruh.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting dalam hak keperdataan adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Dalam hubungan tersebut, pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi.

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memiliki keterkaitan yang kuat dengan isi dari Bab 7A KUH Perdata. Di dalam KUH Perdata, dijelaskan bahwa semua perjanjian kerja mengikat untuk jangka waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu,

berbeda dengan definisi perjanjian kerja yang ada dalam undang-undang dan Keputusan menteri yang membedakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) untuk pekerja tetap dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerja sementara atau kontrak kerja. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 secara menyeluruh mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk jenis dan sifat pekerjaan dalam kontrak kerja, penetapan waktu awal dan akhir kontrak kerja, serta prinsip-prinsip yang mengatur pembatalan kontrak kerja dan pelaksanaannya hingga berakhirnya kontrak kerja. Oleh karena itu, dasar-dasar hubungan kerja melibatkan tahap awal perjanjian kerja, pengelompokan jenis pekerjaan, penentuan waktu kontrak kerja, hingga pelaksanaan kontrak kerja hingga berakhirnya.

Kontrak kerja disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang populer disebut PKWT. Salah satu Permasalahan kontrak kerja ini timbul karena adanya kelemahan dalam kebijakan pada kedua peraturan perundangan tersebut, kelemahan tersebut memberikan kesempatan terjadinya rekayasa yang menimbulkan pelanggaran dalam pelaksanaannya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/kontrak kerja apabila pekerjaannya bersifat sementara, musiman, pekerjaan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan." Syarat utama berlakunya kontrak kerja adalah dibuatnya perjanjian kerja tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Lamanya kontrak kerja dibatasi yaitu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama 1 (Satu) tahun. 5) Setelah perpanjangan selesai, kontrak kerja masih dapat dilanjutkan dengan cara diperbaharui yaitu setelah perpanjangan kemudian jeda/ tidak bekerja lewat waktu 30 (tiga puluh) hari".

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kontrak kerja memiliki peran penting dalam menjamin hak dan kewajiban para pihak, yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Berikut adalah beberapa peran kontrak kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan:

1. Dasar hubungan ketenagakerjaan: Kontrak kerja merupakan dasar dari hubungan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Kontrak kerja ini menimbulkan perikatan atau hubungan hukum yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.
2. Mewujudkan keadilan: Dalam melaksanakan suatu perjanjian, termasuk kontrak kerja, kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha harus dijamin oleh hukum secara seimbang agar tujuan perjanjian, yaitu tercapainya keadilan, dapat dicapai.
3. Perlindungan bagi pekerja/buruh dan pengusaha: Kontrak kerja memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak. Pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sementara pengusaha juga membutuhkan perlindungan agar tetap dapat menjalankan usahanya dengan baik, karena keduanya saling membutuhkan.
4. Kontrol hubungan kontraktual: Perundang-undangan ketenagakerjaan berlaku untuk mengontrol hubungan kontraktual antara pekerja/buruh dan pengusaha saat terikat dalam kontrak kerja.

Implikasi Hukum yang Terkait Dengan Kontrak Kerja Sebagai Formalitas Administratif

Dalam lingkungan bisnis saat ini, baik perusahaan besar maupun kecil di berbagai sektor seringkali terlihat kurang memperhatikan kepentingan pekerjaannya. Hal ini telah mengakibatkan banyak masalah terkait kesejahteraan pekerja. Pekerja seringkali hanya ditekan oleh kewajiban mereka tanpa mempertimbangkan hak-hak yang seharusnya mereka miliki. Salah satu masalah yang sering terjadi adalah penyalahgunaan kesepakatan kerja bersama oleh beberapa perusahaan.

Mereka mungkin memberlakukan kesepakatan kerja bersama yang melanggar hukum terhadap pekerjaannya. Sebenarnya, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja seharusnya

dimulai dengan perjanjian kerja yang merupakan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, menandakan kesediaan pengusaha untuk mempekerjakan dan membayar upah pekerja, serta kesediaan pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut. Perjanjian kerja dalam hubungan kerja harus didasarkan pada kesepakatan kerja bersama yang disusun secara bersama-sama oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja melalui musyawarah. Kesepakatan ini mencakup aturan yang berlaku untuk kedua belah pihak dan harus sesuai dengan hukum yang berlaku. Selain itu, perjanjian kerja yang didasarkan pada kesepakatan kerja bersama harus terdaftar dan disahkan oleh otoritas pemerintah yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan. Sayangnya, banyak perusahaan yang sengaja mengabaikan proses ini, sehingga kesepakatan kerja bersama yang mereka buat hanya menguntungkan perusahaan tanpa memperhitungkan hasil musyawarah antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja.

Pekerja sesuai dengan perjanjian kerja merupakan pihak yang mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (pengusaha) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Keterikatan tersebut menimbulkan hak dan kewajiban yang timbal balik antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha mempunyai hak untuk menuntut agar pihak pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja sebelumnya. Selain itu pengusaha juga berhak mempekerjakan pekerja di tempat pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja. Kontrak kerja sebagai formalitas administratif memiliki beberapa implikasi hukum yang relevan. Berikut adalah beberapa implikasi hukum yang terkait dengan kontrak kerja:

1. Kewajiban dan hak pekerja: Kontrak kerja menetapkan kewajiban dan hak pekerja, termasuk gaji, jam kerja, cuti, dan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, Implikasi hukumnya adalah bahwa pelanggaran terhadap kontrak kerja dapat mengakibatkan tuntutan hukum oleh pekerja.
2. Kewajiban dan Hak Pengusaha: Kontrak kerja juga menetapkan kewajiban dan hak pengusaha, seperti memberikan gaji, memberikan lingkungan kerja yang aman, dan memberikan pelatihan kerja. Pelanggaran terhadap kontrak kerja oleh pekerja dapat mengakibatkan tindakan hukum oleh pengusaha.
3. Pemutusan Hubungan Kerja: Kontrak kerja juga mengatur prosedur pemutusan hubungan kerja, baik oleh pekerja maupun oleh pengusaha. Implikasi hukumnya adalah bahwa pelanggaran terhadap prosedur pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan tuntutan hukum oleh pihak yang dirugikan.
4. Penyelesaian Sengketa: Jika terjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha terkait dengan kontrak kerja, penyelesaiannya dapat dilakukan melalui negosiasi, mediasi, atau melalui proses hukum. Dalam kasus kontrak kerja internasional, pendekatan hukum perdata internasional dapat digunakan dalam penyelesaian sengketa.
5. Perubahan dalam kontrak menurut hukum: Perubahan hukum dapat mempengaruhi kontrak kerja. Sebagai contoh, diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia menghapus aturan mengenai jangka waktu Pekerja Kontrak dengan waktu tertentu. Implikasi hukumnya adalah bahwa kontrak kerja yang ada perlu disesuaikan dengan perubahan hukum tersebut.

Hubungan kerja yang lahir dari kontrak kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, kewajiban utama dari pekerja/buruh adalah melakukan pekerjaan. Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan yang penulis tuangkan adalah, peran kontrak kerja sangatlah esensial dalam hubungan kerja. Hal ini sudah diatur dalam Undang-undang maupun regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan, dalam hal ini masih banyak perusahaan maupun masyarakat sendiri menganggap bahwa kontrak kerja adalah hanya sebagai proses administratif biasa, hal ini menyebabkan kesalahan persepsi dan mengakibatkan permasalahan hukum yang secara substansi dapat dihindarkan apabila para pihak detail dalam pembuatan dan kesepakatan Kontrak kerja. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting dalam hak keperdataan adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Dalam hubungan tersebut, pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan dapat mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan dengan adil. Berbicara tentang keadilan berarti adanya keseimbangan dan terjadinya kesamaan hak dan kewajiban.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatahillah, M. A. (2021). Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. 2. Hukum Online. (2023). "Implikasi Hukum Perjanjian Kerja Yang Dilandasi Kesepakatanl Kerja Bersama Ilegal".
- Iqbal, M., & Rachmah, I. (T.T.). Konsep Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- Nurita, C., Lubis, D., Novita, R., Ali, T. M., & Agung, U. D. (2022). Perlindungan Hak Administrasi Perkantoran Dengan Kerja Kontrak Berdasarkan Uu Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2022. Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. (2014). Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, 7(2).
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM.
- Slamet, S. R. (2016). Kesempurnaan Kontrak Kerja Konstruksi Menghindari Sengketa. 13.
- Subijianto (2011). "Peran Negara Dalam Hubungan Ketenagakerjaan"
- Syachradjat (2018). "Kebijakan, Implementasi Serta Permasalahan Diseputar Kontrak Kerja / Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Haruskah Kontrak Kerja Dihapuskan?"