

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG WANPRESTASI PERJANJIAN ANTARA
PEKERJA KONTRAK (PKWT) TERHADAP PERUSAHAAN DI PT. TENAGO
TRIMINDO (BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

Ervaneli, Lidia Febrianti, Thamrin S

¹Mahasiswa S-1 Ilmu Hukum, Universitas Islam Riau, Indonesia
ervaneli09@student.uir.ac.id

²Dosen Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Indonesia
Febriantilidia15@law.uir.ac.id

Dosen Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, Indonesia.

E-mail: tamrins@law.uir.ac.id

Info Artikel

Masuk: 11 Agustus 2022

Diterima: 18 Agustus 2022

Terbit: 20 Agustus 2022

Keywords:

Agreement, Contract Worker,
PT. Tenago Trimindo

Abstract

At a company called PT. Tenago Trimindo engaged in the Farmers' Forest Industry made an agreement with people who became workers. The employment contract is made as an anticipation if each party, in the future, will default. Both from the PT. Tenago Trimindo or from the workers. Facts that occur in the field explain that the people who work deviate from the agreed work contract. The fact that the author got from various information there were several contract workers who betrayed contracts, both work contracts and collective work contracts, violations committed by contract workers, self-examination from the company before the work contract expired, while in the agreement made by PT. Tenago Trimindo which had been agreed upon contract workers/laborers must complete their contract period properly. As for in this study, there are main problems that will be discussed, namely, the factor of the occurrence of an agreement between contract workers and the company PT. Tenago Trimindo and the second is legal remedies that can be carried out by the company if the contract worker does not fulfill the contents of the contract work agreement. This legal research belongs to the type of Sociological Law research. The results of the research that the authors obtained are the factors that influence the occurrence of Defaults by Contract Workers against the Company PT. Tenago Trimindo are: Irregular Working Hours Factors, Late Payment of Basic Salary Factors, Work Pressure Factors, Non-Fulfillment of Workers' Rights, Incorrect Job Descriptions. As for legal remedies that can be taken by the company if the contract worker does not fulfill the contents of the work agreement, the contract is settled by the disputing parties so that results that benefit both parties can be obtained. Such as Bipartite can be done through Deliberation and consensus by the parties without being interfered by any party.

Keywords: Agreement, Contract Worker, PT. Tenago Trimindo

Intisari

Kata kunci:

Perjanjian, Pekerja Kontrak,
PT. Tenago Trimindo.

Corresponding Author:

Lidia Febrianti, E-mail:

febriantilidia15@law.uir.ac.id

DOI:

Xxxxxxx

Pada perusahaan yang bernama PT.Tenago Trimindo bergerak di bidang Hutan Tani Industry membuat sebuah kesepakatan dengan orang-orang yang menjadi para Pekerja. Kontrak kerja dibuat sebagai antisipasi bila masing-masing pihak, dikemudian hari berpeluang untuk wanprestasi. Baik dari pihak PT. Tenago Trimindo nya ataupun dari pihak pekerjanya. Fakta yang terjadi dilapangan menjelaskan bahwa dari orang yang bekerja melakukan penyelewengan dari kontrak kerja yang telah disepakati. Fakta yang penulis dapatkan dari berbagai informasi ada beberapa pekerja kontrak melakukan penghianatan kontrak baik kontrak kerja maupun kontrak kerja bersama, pelanggaran yang di lakukan pekerja kontrak ialah melarikan diri dari perusahaan sebelum masa kontrak kerja habis, sedangkan didalam perjanjian yang di buat oleh PT.Tenago Trimindo yang telah disepakati pekerja/buruh kontrak harus menyelesaikan masa kontrak kerja nya dengan baik. Adapun dalam penelitian ini mempunyai masalah pokok yang akan dibahas yaitu, Faktor Terjadi Wanprestasi Perjanjian Antara Pekerja Kontrak Terhadap Perusahaan PT.Tenago Trimindo dan yang kedua Upaya Hukum Yang Dapat Di Lakukan Oleh Perusahaan Apabila Pekerja Kontrak Tidak Memenuhi Isi Dari Perjanjian Kerja Kontrak. Penelitian hukum ini termasuk jenis penelitian Hukum Sosiologis. Hasil Penelitian yang penulis peroleh adalah Faktor yang mempengaruhi terjadinya Wanprestasi yang dilakukan oleh Pekerja Kontrak terhadap Perusahaan PT. Tenago Trimindo ialah: Faktor Jam Kerja yang tidak teratur, Faktor Terlambatnya Pembayaran Gaji Pokok, Faktor Tekanan Kerja, Tidak Terpenuhinya Hak-Hak Pekerja, Tidak Sesuai nya Job Description. Adapun Upaya Hukum Yang Dapat Di Lakukan Oleh Perusahaan Apabila Pekerja Kontrak Tidak Memenuhi Isi Dari Perjanjian Kerja Kontrak ialah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Seperti penyelesaian Bipartit dapat dilakukan melalui Musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Kata Kunci: Perjanjian, Pekerja Kontrak, PT. Tenago Trimindo

1. Pendahuluan

Manusia tidak pernah terlepas dari kebutuhan hidup di setiap harinya. Untuk memnuhi kebutuhan hidupnya baik secara pribadi ataupun keluarganya manusia harus lah bekerja. Bekerja merupakan usaha yang di kerjakan oleh semua orang untuk mendapatkan penghasilan untuk bisa melengkapi kebutuhan hidupnya. Dalam sebuah tindakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seseorang juga memerlukan bantuan orang lain. Umumnya sebagian orang yang tidak mempunyai dana awal maka perlu bantuan orang lain untuk mendapat penghasilan.

Berikut beberapa jenis bentuk hubungan kerja, yaitu:¹

¹ Khairani, *Kepastian Hukum Dan Hak Pekerja Outsourcing*, 2016.

- a. Hubungan kerja formal, yakni hubungan dalam sebuah pekerjaan antara majikan dengan buruh sesuai dengan perjanjian kerja baik untuk yang ditentukan atau untuk jangka waktu yang tidak ditentukan.
- b. Hubungan kerja informal, yakni hubungan antara buruh bersama rekannya yang mempunyai kerja bersama tidak berbadan hukum disini ikatan terjalin atas dasar kesepakatan bersama dan setuju dengan permasalahan gaji yang telah di setujui.

Berdasarkan ketentaun dari Pasal 1320 KUHperdata menjelaskan bahwa sebuah kesepakatan ataupun kontrak mempunyai beberapa persyaratan yang dikenal dengan istilah syarat sahnya perjanjian, meliputi “kata sepakat, kecakapan, suatu hal tertentu dan sebab yang halal”.²

Kontrak merupakan salah satu bagian dari kontrak. Salah satu asas dalam hukum perjanjian melalui kaidah hukum yang didalamnya mengendalikan tentang kontrak pada peraturan perundang-udangan merupakan salah satu aturan yang menjadi pelengkap (*aanvullend recht*). Keberadaan asas itu menjadikan perjanjian menjadi fleksibel dengan kondisi bisa dengan makna yang sempit atau makna yang luas bergantung para pihak yang ada didalamnya.³ Adapun sesuai dengan pasal 1320 KUHPdata menjelaskan bahwa suatu perjanjian memiliki tiga asas pokok, atau dikenal dengan istilah asas dasar (*gronbeginselen*). Ketiga asas tersebut diantaranya meliputi, asas kerelaan atau konsensualisme, asas kekuatan mewajibkan persetujuan dan asas kebebasan dalam membuat perjanjian⁴.

Perjanjian yang telah disepakati oleh masing-masing pihak akan mengakibatkan adanya prestasi bagi pihak-pihak tersebut. Suatu wujud dari prestasi dalam sebuah kesepakatan yakni mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sama sekali dan menyerahkan sesuatu. Melakukan sesuatu merupakan sebuah tindakan untuk melaksanakan yang telah disepakati, sementara tidak membuat sesuatu merupakan kondisi dimana seseorang tidak akan melakukan tindakan yang sama dalam jumlah tertentu. Dalam situasi yang tidak bisa di bayangkan, kemungkinan suatu kontrak tidak bisa berjalan dengan sesuai yang diinginkan karena kondisi yang memaksa atau

² Suharnoko, *Hukum Perjanjian, Teori Dan Analisa Kasus* (jakarta, 2007).

³ Eviariyani, *Hukum Perjanjian* (Yogyakarta, 2013).

⁴ *Ibid*, hlm 7.

overmacht itu pun bisa jadi karena salah satu pihak berhianat ataupun tidak melakukan tindakan yang telah di tentukan⁵.

Adapun pokok permasalahan berdasarkan uraian diatas yakni sebagai berikut :

1. Apa Faktor Terjadi Wanprestasi Perjanjian Antara Pekerja Kontrak Terhadap Perusahaan PT.TENAGO TRIMINDO?
2. Bagaimanakah Terkait Upaya Hukum Yang Dapat Di Lakukan Oleh Perusahaan Apabila Pekerja Kontrak Tidak Memenuhi Isi Dari Perjanjian Kerja Kontrak ?

2. Metode Penelitian

Jenis dan sifat penelitian ini adalah Observational Research, dimana penelitian ini terjun langsung kelapangan di mana penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan data yang lengkap, sedangkan metode yang di gunakan penelitian ini yaitu yuridis empiris yaitu, penelitian menggunakan perbandingan ketetapan hukum yang berlaku dan bagaimana prakteknya di lapangan. Lokasi penelitian yaitu lokasi yang di pilih penulis untuk melakukan survey guna mengumpulkan data. Penelitian ini di lakukan di PT. Tenago Termindo yang berada di kec. Bandar laksmana di kab.Bengkalis karena peneliti melihat pelaksanaan perjanjian kontrak yang di gunakan perusahaan tersebut.

Tabel I. 1
Populasi dan Sampel

NO	Kriteria Populasi	Populasi	Sempel
1.	Direktur Perusahaan di PT. Tenago Trimindo	1	1
2.	Pekerja Kontrak	17	6
	Jumlah		7

Sumber Data Olahan dari PT. Tenago Trimindo

⁵ *Ibid*, hlm. 19.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Wawancara menggunakan teknik penarikan informan. Teknik ini yaitu dengan menetapkan beberapa orang menjadi informan dan selanjutnya jika informan yang telah ditetapkan dirasa belum memenuhi kebutuhan atau jawaban yang didapat dirasa masih simpang siur, maka informan ini akan bertambah sampai data yang diinginkan oleh peneliti sudah mencukupi atau sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Key Informan yaitu : Direktur Utama PT. Tenago Trimindo. Informan yaitu Bagian Staff Perusahaan dan tentunya para Pekerja yang melakukan Wanprestasi perjanjian Kontrak terhadap perusahaan PT. Tenago Trimindo.

A.1. Faktor Terjadinya Wanprestasi Perjanjian Antara Pekerja Kontrak Terhadap Perusahaan PT.TENAGO TRIMINDO.

Pemutusan perjanjian secara sepihak diartikan sebagai ketidaksediaan salah satu pihak untuk memenuhi prestasi yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam perjanjian. Pada saat mana pihak yang lainnya tetap bermaksud untuk memenuhi prestasi yang telah dijanjikannya dan menghendaki untuk tetap memperoleh kontra prestasi dari pihak yang lainnya itu. Pada dasarnya pemutusan perjanjian secara sepihak adalah salah satu cara untuk membatalkan perjanjian yang diakibatkan dari wanprestasi yang dilakukan oleh debitur, atautkah ia akan menuntut pembatalan perjanjian, disertai dengan penggantian biaya kerugian.⁶

Dalam pelaksanaan hubungan kerja perlu diatur hak dan kewajiban dari pengusaha dengan pekerja atau buruh yang lazim disebut syarat-syarat kerja. Pengaturan syarat-syarat kerja dapat digolongkan kepada 2 (dua) kelompok, yaitu yang diatur melalui peraturan perundang-undangan dan yang diatur diluar peraturan perundangan.⁷

Berdasarkan Hasil wawancara dari Pekerja Kontrak diatas maka penulis dapat menyimpulkan adanya simpang siur antara Peraturan ataupun Perjanjian yang dibuat oleh Perusahaan PT. Tenago Trimindo dengan Pekerja Kontrak, sehingga adanya

⁶ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pasal. 1266

⁷ Lidia Febrianti, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, Thamrin S, 'Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6.1 (2021), 574–93.

beberapa faktor penyebab Pekerja Kontrak memutuskan atau Wanprestasi terhadap Perjanjian perusahaan, Yaitu :

1. Faktor Jam Kerja Yang Tidak Teratur

Jam Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam pasal 77 sampai dengan pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020.⁸ Serta pasal 21 sampai dengan 25 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan Pemerintah ini muncul untuk melengkapi perubahan aturan perburuhan paska terbitnya UU Cipta Kerja.

2. Faktor Terlambatnya Pembayaran Gaji Pokok.

Gaji (*sallary*) merupakan suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, di mana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Dalam hal ini perbedaan gaji dan upah terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya saja. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedangkan seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini pengertian gaji biasanya disebut sebagai gaji pokok, biasanya gaji pokok yang diberikan kepada seorang karyawan, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya.⁹

Berdasarkan Wawancara dengan Pekerja Kontrak PT. Tenago Trimindo, “RPD” mengenai Pembayaran Gaji Pokok di Perusahaan tersebut ialah bahwa :

⁸ Pasal 77-85 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.

⁹ Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 252.

“Pembayaran Gaji Pokok kepada Pekerja Kontrak memang sudah sesuai dengan hasil yang didapatkan oleh pekerja kontrak itu sendiri, menurut pribadi saya sendiri saya sudah mendapatkan gaji yang pas berdasarkan tanggal yang seharusnya saya terima, tetapi saya mengetahui ada pekerja lain yang tidak tepat waktu mendapatkan gaji dikarenakan hal-hal tertentu dari perusahaan, mungkin dari situ salah satu penyebab Pekerja Kontrak tidak tahan bekerja seolah-olah gajinya ditahan-tahan”. (Hasil Wawancara Pekerja Kontrak PT. Tenago Trimindo, “RPD”, Rabu 10 November 2021).¹⁰

3. Faktor Tekanan Kerja

Menurut Sarooj dan Maad Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman atau pengalaman negatif. Selain itu Shahsad et al., mendefinisikan tekanan kerja sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia.¹¹

4. Tidak Terpenuhinya Hak-hak Pekerja

Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan Wawancara dengan Pekerja Kontrak PT. Tenago Trimindo, “FL” mengenai Tentang Hak-hak Pekerja Kontrak tersebut ialah bahwa :

“Pada dasarnya dalam bekerja tentunya kita mempunyai hak-hak dalam bekerja yang mana itu dibutuhkan dalam tiap-tiap pekerjaan yang kita lakukan, tetapi yang saya rasakan saat bekerja kami para pekerja kontrak tidak mendapatkan salah satu hak-hak pekerja, salah satu contohnya dalam fasilitas kesehatan yang mana apabila pekerja jatuh sakit pihak perusahaan tidak mau tahu dan memotong gaji kami sesuai absennya pekerja. Itu

¹⁰ Wawancara dengan “RPD”, tanggal 10 November 2021, 10.00 WIB, Di Kantor PT. Tenago Trimindo.

¹¹ Rokhmad Budiyo. *Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Tekanan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*, Jurnal STIE Semarang, Oktober 2016, Vol. 8, No. 3, hlm. 124.

menjadi salah satu hak pekerja yang tidak relevan, karena kami para pekerja berhak untuk cuti apalagi dalam keadaan sakit yang mana dari pihak perusahaan sendiri tidak ada melakukan pertolongan, baik itu dari segi Pengobatan maupun segi Ekonomi. Sehingga banyaknya pekerja yang tidak tahan akan aturan atau tindakan dari Perusahaan tersebut. Saya disini sebagai yang pernah merasakan langsung kejadiannya itu sangat rumit sehingga mending saya mencari pekerjaan lain”. (Hasil Wawancara Pekerja Kontrak PT. Tenago Trimindo, “FL”, Rabu 15 November 2021).¹²

5. Tidak Sesuai *Job Description*

Job description atau uraian jabatan atau gambaran tugas adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu jabatan/tugas. Uraian ini berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya di luar lingkup pekerjaannya dan di luar organisasi (eksternal) untuk mencapai tujuan unit kerja dan perusahaan secara luas.

Dari Penjelasan Pekerja Kontrak ialah bahwa masih adanya kesimpangsiuran terhadap penempatan Pekerja Kontrak dalam bidangnya masing-masing, sehingga membuat Pekerja Kontrak tidak merasakan kenyamanan yang diberikan oleh Pihak perusahaan yang membuat para pekerja Kontrak melakukan Wanprestasi atas hal tersebut.

B.1. Upaya Hukum Yang Dapat Di Lakukan Oleh Perusahaan Apabila Pekerja Kontrak Tidak Memenuhi Isi Dari Perjanjian Kerja Kontrak.

Apabila si debitur tidak melakukan apa yang dijanjikannya, maka dikatakan ia melakukan wanprestasi, dia lupa, lalai atau ingkar janji. Atau juga dia melanggar perjanjian, bila dia melakukan atau berbuat sesuatu yang tidak boleh dilakukannya. Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa empat macam yaitu tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya; melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat, melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

¹² Wawancara dengan “FL”, tanggal 15 November 2021, 11.25 WIB, Di Warung Harian Bude Titin

Terhadap kelalaian atau kealpaan (si debitur sebagai pihak yang wajib melakukan sesuatu), diancam dengan beberapa sanksi atau hukuman. Hukuman atau akibat-akibat yang tidak enak bagi debitur yang lalai menurut R.Subekti ada 4 macam yaitu:¹³

- a. Membayar kerugian yang diderita oleh kreditur atau singkat dinamakan ganti rugi.
- b. Pembatalan perjanjian atau yang dinamakan pemecahan perjanjian.
- c. Peralihan resiko.
- d. Membayar biaya perkara, kalau sampai diperkarakan di depan hakim.

Karena wanprestasi mempunyai akibat-akibat yang begitu penting, maka harus ditetapkan lebih dahulu apakah si debitur melakukan wanprestasi atau lalai. Tentang bagaimana cara memperingatkan seorang debitur, agar jika ia tidak memenuhi teguran itu dapat dikatakan lalai, diberikan petunjuk oleh pasal 1238 KUHPerdara.

Mengenai pembatalan perjanjian atau dinamakan juga pemecahan permasalahan, sebagai sanksi kedua atas kelalaian seorang debitur. Adakalanya pembatalan itu dirasakan sebagai suatu pembebasan, tetapi betapa beratnya pembatalan itu dirasakan. Pembatalan perjanjian, bertujuan membawa kedua belah pihak kembali pada keadaan sebelum perjanjian diadakan.

Apabila tidak terpenuhinya Unsur Penyelesaian yang seharusnya Pekerja laksanakan atas perjanjian tersebut maka Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Seperti penyelesaian Bipartit dapat dilakukan melalui Musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun apabila penyelesaian Jalur Non Litigasi tidak dapat dicapai, maka ditempuh jalur Litigasi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut PHI.

4. Penutup

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Penulis, maka penulis menarik kesimpulan :

Adanya beberapa Faktor yang mempengaruhi terjadinya Wanprestasi yang dilakukan oleh Pekerja Kontrak terhadap Perusahaan PT. Tenago Trimindo.

- a. Faktor Jam Kerja yang tidak teratur.

¹³ R. Subekti. *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT. Intermasa, 2001), hlm. 45.

- b. Faktor Terlambatnya Pembayaran Gaji Pokok
- c. Faktor Tekanan Kerja
- d. Tidak Terpenuhinya Hak-Hak Pekerja.
- e. Tidak Sesuai Job Description

Adapun Upaya Hukum Yang Dapat Di Lakukan Oleh Perusahaan Apabila Pekerja Kontrak Tidak Memenuhi Isi Dari Perjanjian Kerja Kontrak ialah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Seperti penyelesaian Bipartit dapat dilakukan melalui Musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

5. Daftar Pustaka

Khairani, *Kepastian Hukum Dan Hak Pekerja Outsourcing*, Gramedia Press, Jakarta, 2016.

Suharnoko, *Hukum Perjanjian, Teori Dan Analisa Kasus*, Balai Pustaka, Jakarta, 2007.

Eviariyani, *Hukum Perjanjian*, PT. Gramedia Grafika, Yogyakarta, 2013.

Moehersono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

R. Subekti. *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 2001.

Lidia Febrianti, Syafrinaldi, Efendi Ibnu Susilo, Thamrin S, 'Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, No. 1 2021

Rokhmad Budiyo. *Pengaruh Tipe Kemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Tekanan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*, Jurnal STIE Semarang, Oktober 2016, Vol. 8, No. 3.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020.