

Akibat Hukum Pengunduran Diri Karyawan Perusahaan Sebelum Berakhir Waktu Perjanjian

Marhaendra Kriscandra¹ Suwardi²

Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Narotama Surabaya, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia^{1,2}

Email: todaythankyou30@gmail.com¹ suwardi@narotama.ac.id²

Abstrak

Pengunduran diri karyawan sebelum masa berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kerap terjadi dalam praktik hubungan kerja di Indonesia. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendalam mengenai kepastian hukum dan perlindungan hak bagi kedua belah pihak dalam hubungan kerja, yaitu pekerja dan pengusaha. Dalam kondisi di mana regulasi ketenagakerjaan lebih banyak mengatur tentang hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka pengunduran diri dalam masa PKWT menjadi wilayah yang masih belum diatur secara rinci dan menimbulkan kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) (UU No. 13 Tahun 2003 dan PP No. 35 Tahun 2021). Akibatnya, banyak permasalahan muncul ketika seorang karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri sebelum masa kontrak PKWT berakhir, terutama dalam hal tuntutan ganti rugi, penalti kontrak, hingga pelanggaran hak normatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum dari tindakan pengunduran diri karyawan sebelum masa kontraknya berakhir dan bagaimana perlindungan hukum dapat diberikan secara proporsional bagi kedua belah pihak. Dengan menggunakan metode yuridis normatif dan pendekatan konseptual, studi ini mengkaji ketentuan perundang-undangan yang berlaku, prinsip-prinsip hukum perdata (terutama Pasal 1243 KUHPerdata), dan beberapa putusan pengadilan terkait (misalnya Putusan MA No. 1554 K/Pdt.Sus-PHI/2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengunduran diri secara sepihak dapat dikategorikan sebagai wanprestasi sesuai dengan ketentuan Pasal 1243 KUH Perdata, kecuali dapat dibuktikan bahwa pengunduran diri tersebut dilakukan karena adanya pelanggaran dari pihak pengusaha. Di sisi lain, klausul kontrak kerja memiliki peranan penting dalam menegaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam banyak kasus, tidak dicantumkannya klausul pengunduran diri dalam PKWT menimbulkan kerugian bagi pekerja maupun pengusaha karena ketidakjelasan mengenai prosedur, kompensasi, dan konsekuensi hukum. Oleh sebab itu, diperlukan perhatian lebih dalam penyusunan kontrak kerja agar lebih rinci, adil, dan sesuai dengan norma hukum yang berlaku. Selain itu, putusan-putusan peradilan telah menunjukkan adanya kecenderungan hakim untuk menilai motif pengunduran diri dan kondisi objektif hubungan kerja dalam memutus perkara semacam ini. Implikasi dari temuan ini mendorong perlunya reformasi regulasi ketenagakerjaan yang lebih komprehensif, terutama dalam mengatur pengunduran diri karyawan PKWT. Regulasi yang jelas akan membantu mencegah konflik hubungan industrial dan memberikan keadilan yang seimbang bagi pengusaha maupun pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penting bagi praktisi ketenagakerjaan, penyusun kontrak kerja, pengambil kebijakan, dan akademisi dalam memahami kompleksitas hubungan kerja berdasarkan PKWT di Indonesia. Permasalahan hukum yang timbul akibat pengunduran diri dalam masa PKWT juga erat kaitannya dengan ketentuan hukum perdata mengenai perjanjian. Dalam konteks ini, apabila pekerja melakukan pengunduran diri sebelum masa kerja yang disepakati berakhir, maka hal tersebut dapat dianggap sebagai tindakan wanprestasi, kecuali terdapat alasan yang dibenarkan oleh hukum (Marzuki, 2017). Oleh karena itu, dalam perjanjian kerja seharusnya dimuat klausul yang memberikan ruang bagi pekerja untuk mengundurkan diri secara sah dan tanpa menimbulkan akibat hukum yang merugikan, selama hal tersebut dilandasi oleh alasan yang dapat diterima secara hukum dan moral. Pentingnya pembahasan mengenai akibat hukum dari pengunduran diri dalam PKWT juga tidak terlepas dari tujuan utama hukum ketenagakerjaan, yaitu untuk menciptakan keadilan dan perlindungan terhadap pihak yang lemah dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pendekatan yang digunakan dalam menilai pengunduran diri tidak hanya didasarkan pada aspek formal dalam perjanjian, tetapi juga mempertimbangkan kondisi objektif yang melatarbelakangi pengunduran diri tersebut. Selain itu, pembuat kebijakan dan praktisi hukum perlu memperhatikan dinamika praktik hubungan kerja yang terus berkembang dan memerlukan regulasi yang adaptif terhadap kebutuhan zaman.

Kata Kunci: PKWT, Pengunduran Diri, Wanprestasi, Ganti Rugi, Perjanjian Kerja



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

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan aspek fundamental dalam dunia ketenagakerjaan yang diatur secara hukum untuk melindungi hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, sistem hubungan kerja umumnya terbagi menjadi dua bentuk utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003). PKWTT diperuntukkan bagi hubungan kerja yang bersifat tetap, sedangkan PKWT berlaku untuk hubungan kerja yang bersifat sementara atau musiman. Kedua bentuk perjanjian ini memiliki ketentuan hukum yang berbeda, baik dari segi pelaksanaan maupun pengakhiran hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang terjadi kasus di mana karyawan mengundurkan diri sebelum masa kerja yang diperjanjikan dalam PKWT berakhir. Fenomena ini menimbulkan berbagai persoalan hukum, karena dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku, pengunduran diri lebih banyak diatur dalam konteks PKWTT (Pasal 162 UU No. 13 Tahun 2003). Kekosongan hukum ini menimbulkan ketidakpastian bagi pengusaha maupun pekerja. Seringkali terjadi perdebatan mengenai apakah tindakan pengunduran diri dalam masa PKWT dapat dikategorikan sebagai wanprestasi, serta bagaimana penyelesaiannya secara hukum.

Secara normatif, UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, memberikan batasan dan prosedur tertentu mengenai pelaksanaan serta pemutusan hubungan kerja, namun tidak secara eksplisit mengatur pengunduran diri dalam masa PKWT. Akibatnya, banyak perusahaan menghadapi kerugian karena kehilangan tenaga kerja secara mendadak, sementara pekerja sering kali tidak memahami konsekuensi hukum dari pengunduran dirinya. Ketidakseimbangan ini mengakibatkan munculnya konflik hubungan industrial yang berkepanjangan. Dalam konteks hukum perdata, tindakan sepihak untuk tidak melanjutkan perjanjian yang masih berlaku dapat dikategorikan sebagai wanprestasi apabila tidak didasarkan pada alasan yang sah secara hukum (Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Oleh karena itu, penting untuk meninjau kembali ketentuan mengenai pengunduran diri dalam PKWT dari perspektif hukum perjanjian, serta mempertimbangkan asas keadilan dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih dalam akibat hukum dari pengunduran diri karyawan dalam masa PKWT, dengan tujuan memberikan pemahaman hukum yang komprehensif dan menyusun rekomendasi kebijakan yang dapat mengisi kekosongan hukum tersebut. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan solusi praktis bagi pengusaha dan pekerja dalam menyusun PKWT yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam artikel penelitian ini akan membahas dua permasalahan utama yang terdiri dari: Bagaimana ketentuan hukum mengenai pengunduran diri dalam masa PKWT? Apa akibat hukum dari pengunduran diri sebelum berakhirnya PKWT? Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai aspek hukum yang mengatur pengunduran diri karyawan sebelum berakhirnya masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam praktik hubungan kerja, fenomena ini kerap menimbulkan permasalahan karena tidak diatur secara eksplisit mekanisme pengunduran diri dalam peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

secara mendalam ketentuan hukum yang berlaku, termasuk prinsip-prinsip hukum perdata yang relevan seperti wanprestasi dan asas kebebasan berkontrak, guna mengisi kekosongan hukum yang ada. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi akibat hukum yang timbul dari tindakan pengunduran diri tersebut, baik dari sisi pekerja maupun pengusaha, termasuk implikasi ganti rugi atau penalti yang mungkin dikenakan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam penyusunan kontrak kerja yang lebih adil dan seimbang, serta memberikan perlindungan hukum yang proporsional bagi kedua belah pihak. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap kajian akademik, tetapi juga relevan secara praktis bagi para pelaku hubungan industrial dan pembuat kebijakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2010). Pendekatan yuridis normatif bertujuan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum tertentu serta untuk mengkaji norma-norma hukum yang berlaku, khususnya dalam hal pengunduran diri karyawan dalam masa PKWT (Ibrahim, 2006). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier (Marzuki, 2017). Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Bahan hukum sekunder berupa literatur, jurnal, dan pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan yang relevan (Sunggono, 2001). Sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yakni dengan cara membaca, mencatat, dan mengolah data dari literatur yang berkaitan dengan topik penelitian (Marzuki, 2017). Selanjutnya, data yang telah diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan menjelaskan data yang ditemukan dalam bentuk narasi untuk memperoleh pemahaman hukum secara mendalam dan menyeluruh (Soekanto, 2007). Melalui metode ini, penulis berupaya untuk menggambarkan ketentuan hukum yang berlaku secara normatif serta relevansinya dalam praktik, khususnya mengenai akibat hukum dari pengunduran diri karyawan sebelum masa PKWT berakhir. Analisis dilakukan dengan merujuk pada prinsip-prinsip umum hukum perjanjian serta asas-asas hukum ketenagakerjaan yang menjunjung tinggi perlindungan terhadap pekerja tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha (Subekti, 2004).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ketentuan Hukum Mengenai Pengunduran Diri dalam PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan jenis perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003). Dalam perjanjian ini, secara prinsipil tidak dikenal adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pekerja sebelum masa perjanjian berakhir, kecuali disepakati dalam klausul kontrak atau terdapat alasan hukum yang kuat (PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 15). Artinya, ketentuan mengenai pengunduran diri secara eksplisit tidak diatur seperti halnya dalam PKWTT. Menurut Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Maka, secara hukum, pekerja yang mengundurkan diri dari PKWT sebelum jangka waktu berakhir tanpa alasan hukum yang sah dianggap melakukan pelanggaran kontrak

(wanprestasi) (Subekti, 2004). Di sisi lain, peraturan pelaksana UU Cipta Kerja melalui PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pengakhiran hubungan kerja dalam PKWT hanya dapat terjadi karena alasan-alasan tertentu, seperti selesainya jangka waktu perjanjian, selesainya suatu pekerjaan tertentu, adanya putusan pengadilan, atau adanya keadaan memaksa (*force majeure*) (Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021). Tidak disebutkan bahwa pengunduran diri menjadi salah satu alasan yang sah menurut hukum, kecuali ditentukan dalam klausul tambahan kontrak kerja. Ketidadaan pengaturan yang jelas ini membuat posisi pengusaha berada dalam ketidakpastian hukum ketika menghadapi pengunduran diri pekerja PKWT secara sepihak. Oleh karena itu, dalam praktiknya, banyak perusahaan yang mencantumkan klausul penalti atau ganti rugi dalam perjanjian PKWT apabila pekerja mengundurkan diri sebelum masa kerja berakhir. Klausul ini dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan terhadap kerugian yang mungkin timbul akibat pengunduran diri tersebut (Simanjuntak, 2017). Namun demikian, penerapan klausul penalti ini harus disusun dengan prinsip keadilan dan proporsionalitas agar tidak bertentangan dengan asas perlindungan hukum terhadap pekerja. Selain itu, perlu diperhatikan bahwa pekerja tetap memiliki hak untuk mengajukan pengunduran diri dengan alasan-alasan mendesak atau dalam situasi yang memaksa, sebagaimana diatur dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 tentang larangan PHK secara sepihak oleh pengusaha tanpa alasan yang sah (Huda, 2013). Oleh karena itu, perlunya revisi atau penguatan norma dalam bentuk peraturan pelaksana yang lebih komprehensif mengenai pengunduran diri dalam PKWT, agar dapat melindungi kedua belah pihak dan mencegah timbulnya konflik industrial.

Akibat Hukum Pengunduran Diri dalam Masa PKWT

Pengunduran diri pekerja yang dilakukan sebelum berakhirnya masa PKWT merupakan bentuk pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pekerja. Dalam perspektif hukum perdata, tindakan ini dapat dikategorikan sebagai wanprestasi apabila tidak terdapat alasan sah atau tidak disepakati sebelumnya dalam perjanjian (Subekti, 2004). Hal ini disebabkan karena PKWT bersifat mengikat kedua belah pihak hingga masa waktu tertentu sebagaimana diatur dalam kontrak. Oleh karena itu, pengunduran diri secara sepihak menimbulkan akibat hukum berupa kewajiban membayar ganti rugi kepada pihak yang dirugikan, dalam hal ini pengusaha. Menurut ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Maka apabila pekerja menyatakan pengunduran diri sebelum masa PKWT berakhir, dan tidak terdapat alasan hukum atau klausul yang memperbolehkan hal tersebut, maka tindakan tersebut dinilai sebagai pelanggaran kontrak. Pengusaha memiliki dasar hukum untuk menuntut kompensasi kerugian atau melakukan pemotongan hak-hak tertentu sepanjang diatur dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1338). Namun demikian, tidak semua pengunduran diri dapat serta-merta dianggap wanprestasi. Apabila pengunduran diri dilakukan dengan alasan yang mendesak seperti kondisi medis, kekerasan di tempat kerja, atau faktor lain yang membahayakan keselamatan dan kesehatan pekerja, maka tindakan tersebut bisa dibenarkan menurut asas keadilan dan perlindungan hukum terhadap pekerja. Hal ini sejalan dengan asas perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang perlu dilindungi karena posisinya yang lebih lemah dalam hubungan kerja (Huda, 2013).

Pengunduran diri juga berdampak terhadap status hak-hak normatif pekerja seperti pembayaran upah terakhir, sisa cuti yang belum diambil, atau pengembalian jaminan sosial tenaga kerja. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang menetapkan bahwa pekerja PKWT yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak selesai tidak berhak atas kompensasi apapun. Ketentuan ini sah selama dicantumkan dalam kontrak, namun harus tetap memperhatikan

ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak bertentangan dengan asas keadilan. Selain itu, akibat hukum lain dari pengunduran diri adalah pencatatan reputasi pekerja di dalam sistem administrasi perusahaan, yang berpotensi mempengaruhi rekomendasi kerja di masa mendatang. Dalam beberapa sektor industri, riwayat pelanggaran kontrak kerja dapat menghambat kesempatan pekerja untuk mendapatkan pekerjaan baru. Dengan demikian, akibat hukum dari pengunduran diri pekerja dalam masa PKWT tidak hanya berkaitan dengan aspek ganti rugi atau penalti, tetapi juga menyangkut hak-hak pekerja, reputasi profesional, dan kepatuhan terhadap asas keadilan dan perlindungan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi kedua belah pihak untuk menyusun PKWT secara detail dan eksplisit mengenai konsekuensi hukum apabila terjadi pengunduran diri sebelum masa kerja berakhir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang menyeluruh mengenai akibat hukum dari pengunduran diri karyawan sebelum berakhirnya masa PKWT: Pertama, secara hukum, pengunduran diri sepihak dari pihak pekerja dalam masa berlakunya PKWT dapat dianggap sebagai bentuk wanprestasi apabila tidak dilandasi dengan alasan hukum yang sah dan dapat diterima. Hal ini merujuk pada prinsip dasar perjanjian dalam hukum perdata yang mengikat kedua belah pihak sebagaimana tertuang dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Oleh sebab itu, apabila salah satu pihak secara sepihak menghentikan pelaksanaan perjanjian tanpa dasar yang dibenarkan, maka konsekuensi hukum seperti ganti rugi atau penalti dapat diberlakukan sesuai isi kontrak (Huda, 2013). Kedua, praktik pengunduran diri karyawan dalam masa PKWT yang tidak diantisipasi dalam klausul kontrak kerja menunjukkan lemahnya perlindungan hukum terhadap kepentingan pengusaha dan pekerja itu sendiri. Dalam banyak kasus, absennya klausul pengunduran diri mengakibatkan ketidakpastian hukum yang berdampak pada ketidakharmonisan hubungan industrial (Simanjuntak, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun kontrak kerja yang memuat ketentuan mengenai prosedur pengunduran diri, jangka waktu pemberitahuan, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta mekanisme penyelesaian sengketa (Marzuki, 2017). Ketiga, perlindungan terhadap pekerja tidak serta-merta diabaikan dalam hal pekerja mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir, khususnya apabila pengunduran diri tersebut didasarkan pada adanya pelanggaran hak normatif atau kondisi kerja yang tidak manusiawi. Dalam konteks ini, pengunduran diri justru dapat dipandang sebagai upaya mempertahankan martabat dan hak pekerja. Oleh karena itu, pendekatan hukum yang digunakan dalam menyelesaikan sengketa ini seharusnya mempertimbangkan aspek keadilan substantif, bukan semata-mata keadilan formal (Subekti, 2004).

Keempat, dalam praktiknya, pengadilan hubungan industrial memiliki kecenderungan untuk menilai substansi hubungan kerja dan motif pengunduran diri secara menyeluruh. Hal ini menjadi penting untuk memastikan bahwa hukum tidak digunakan sebagai alat pembalasan semata terhadap pekerja yang mengundurkan diri, melainkan sebagai sarana untuk mencapai keadilan dan keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, reformasi regulasi ketenagakerjaan yang lebih spesifik dan adaptif terhadap dinamika dunia kerja menjadi kebutuhan yang mendesak (Simanjuntak, 2017). Terakhir, penelitian ini menyarankan kepada para pemangku kepentingan, termasuk pembuat kebijakan, praktisi ketenagakerjaan, serta akademisi, untuk bersama-sama mendorong adanya standar kontrak kerja yang lebih responsif dan humanis. Hal ini tidak hanya akan memperkuat perlindungan hukum terhadap semua pihak, tetapi juga akan meningkatkan produktivitas kerja dan iklim hubungan industrial yang harmonis di Indonesia (Marzuki, 2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Hartono, W. (2014). Pengantar Hukum Perdata Indonesia. Bandung: Mandar Maju.
- Huda, N. (2013). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1243.
- Kuncoro, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jakarta: Erlangga.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 62/PUU-XXII/2024, tentang sengketa hubungan kerja dalam PKWT.
- Marzuki, P.M. (2017). Penelitian Hukum: Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Nugroho, R. (2019). Hukum dan Etika Bisnis dalam Perusahaan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Purnomo, D. (2015). Hukum Perburuhan: Teori dan Praktek di Indonesia. Jakarta: Pustaka Sahabat.
- Puspitasari, L. (2017). Praktik Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia. Jakarta: Kencana.
- Rahardjo, S. (2006). Hukum dan Peraturan Tentang Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Liberty.
- Siahaan, R. (2018). Hukum Ketenagakerjaan: Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P. (2017). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sjahdeini, T. (2020). Hukum Hubungan Industrial: Analisis dan Perspektif Kontemporer. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subekti, R. (2004). Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermasa.
- Suyanto, A. (2019). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Penyelesaiannya. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 15.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 ayat (1).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 162.
- Widyana, A. (2016). Hukum Perburuhan Indonesia: Perspektif Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Surabaya: Alfabeta.