

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA VILLA THE SEMINYAK OASIS

Oleh:

Made Nadya Pradnya Sari*

I Made Udiana**

I Nyoman Mudana***

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Salah satu bentuk perjanjian kerja adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal yang menimbulkan permasalahan ialah banyak terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu pada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana pelaksanaan pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan ialah metode yuridis empiris. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini ialah Villa The Seminyak Oasis dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) belum berjalan optimal terutama dalam hal perubahan status pekerja yang telah bekerja lebih dari 3 tahun dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi pekerja tetap, hal tersebut mengakibatkan ketidakpastian status ketenagakerjaan. Sebaiknya Villa The Seminyak Oasis memperbaiki sistem kerjanya agar sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hendaknya pejabat yang berwenang khususnya dinas ketenagakerjaan melakukan pengawasan dan pembinaan langsung ke lapangan.

Kata Kunci : *perjanjian kerja, pekerja, PKWT*

* Penulis Pertama dalam penulisan ditulis oleh Made Nadya Pradnya Sari selaku Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana

Email : nadyapande@gmail.com

** Penulis Kedua dalam penulisan ini ditulis oleh Dr. I Made Udiana, SH.,MH

Email : udianabali@gmail.com

*** Penulis Ketiga dalam penulisan ini ditulis oleh I Nyoman Mudana, SH.,MH

Email : nyoman_mudana@gmail.com

ABSTRACT

Work agreement is a agreement between workers / laborers with employers or providers work containing the terms of employment, rights, and obligations of the parties. One of work agreement is a certain period employment contract (PKWT). Things that could cause problems are so many violation in implementation of certain period employment contract system (PKWT), implementation of the certain period contract system (PKWT) is not corresponding to the rules on Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. This research aim for knowing how implementation of the certain period employment contract (PKWT) to the employee since enforceability of Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. This research used juridical empiric method. The result of this research is th implementation of the certain period employment contract (PKWT) at The Seminyak Oasis Villa is not optimal yet especially to appointment of employee status for employee who has been working for more than 3 years on certain period employment contract employee as regular employee, that's matter effect to uncertainty employment status. The Seminyak Oasis Villa should fix their system to fit with Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan and to the authorized officials especially employment agencies should do supervision and coaching spaciouness.

Key word : work agreement, workers, PKWT

I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia ialah negara yang besar yang memiliki jumlah penduduk yang sangat besar. Dengan kata lain, Indonesia memiliki sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus diimbangi dengan banyaknya lapangan kerja. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan terjadi pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara. Tenaga kerja disebutkan pada Pasal 1 angka (2) UU Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “ Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut Prof. Imam Supomo, SH perjanjian kerja adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Adanya pengertian tentang perjanjian tersebut, bisa disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang, dalam hal perjanjian, tidak ada 1 (satu) pun peraturan yang mengikat terhadap bentuk dan isi perjanjian, karena dijamin dengan “asas kebebasan berkontrak”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.¹

Perjanjian kerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka (14) mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, terdapat dua bentuk perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT. sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 angka (1) UU No. 13

¹ Djumadi, 1999, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.10.

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004 yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT ialah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT ialah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.²

Perlindungan hukum terhadap pekerja ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun demi mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³ Dalam PKWT terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja bisa menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Pada pasal 56 ayat (2) dan pasal 59 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Hal tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya

² Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, h. 6.

³ Udiana, I Made, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, (Udiana I Made I), hal.4

pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan seperti jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiun, uang pesangon di saat pemutusan kerja atau PHK, upah lebih rendah, tidak ada jaminan kerja, dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Namun dalam penerapannya masih ada perusahaan baik dibidang usaha villa yang mengkontrak pekerja kontraknya melebihi ketentuan dari peraturan perundang – undangan. Dengan menerapkan sistem pelaksanaan PKWT tersebut, biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila sebuah perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan tersebut diharuskan memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan. Dalam kondisi tertentu, entah karena keadaan terdesak yang membuat suatu pihak terpaksa membuat apa saja hanya sekedar untuk mempertahankan kelanjutan usahanya atau karena ingin melipatkan keuntungan dengan jalan pintas, pihak-pihak tertentu sering kali berubah pikiran dan menyimpangi apa yang semula disepakatinya dalam kontrak.⁴

Hal yang menimbulkan permasalahan ialah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem PKWT di lapangan,

⁴ Udiana, I Made, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar, (Udiana I made II), Hal. 12.

dimana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan PKWT, atau dengan kata lain PKWT yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan PKWT yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu pengguna perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah Villa The Seminyak Oasis yang merupakan salah satu villa yang tentunya merupakan penyedia jasa pelayanan dalam bentuk penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya. PKWT biasanya disebut dengan perjanjian kontrak.⁵

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penulisan jurnal ini ialah untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan dari PKWT pada perusahaan terhadap pekerjanya.

II ISI MAKALAH

2.1. Metode penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris, Jenis penelitian ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mendapatkan kebenaran, yakni dengan membandingkan aturan yang ada dengan pelaksanaannya atau kenyataan dalam masyarakat (*dasollen* dan *dassein*). Pertimbangan dalam penggunaan jenis penelitian ini dikarenakan obyek kajian yang akan diteliti terdapat kesenjangan antara peraturan yang ada (*dasollen*) dengan pelaksanaan dari peraturan tersebut di masyarakat (*dasein*).

⁵ Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 60.

2.2 Hasil dan Analisis

2.2.1 Hubungan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara Pekerja Dengan Pelaku Usaha Villa The Seminyak Oasis

Hubungan kerja kontrak didasari oleh PKWT dan tidak boleh atau tidak bisa mensyaratkan adanya masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, hal tersebut tertuang dalam pasal 56 dan Pasal 58 angka (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan lebih lanjut tentang PKWT telah dijabarkan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang syarat-syarat mengenai PKWT, yaitu:

- 1). perjanjian kerja dibuat secara tertulis,
- 2). Tidak ada masa percobaan (*probation*).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pertama kalinya paling lama 2 (dua) tahun kemudian boleh diperpanjang 1 (satu) tahun sesuai dengan pasal 59 angka (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD Villa The Seminyak Oasis ibu Krystal Patten, bagi pekerja yang terikat dalam PKWT pada Villa The Seminyak Oasis di angkat melalui proses rekrutmen yang dilakukan secara internal dan prosesnya melalui HRD nya sendiri. Setiap pekerja yang terikat dalam PKWT atau pegawai kontrak, berhak atas upah atau imbalan dari mereka yang telah bekerja di Villa The seminyak Oasis. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai kontrak di Villa The Seminyak Oasis, Ayu Susanta yang sudah bekerja selama 3 tahun 11 bulan pada Villa tersebut, menurut Ayu yang menduduki posisi *house keeping*

pada Villa The Seminyak Oasis, pemberian upah terhadap pegawai kontrak pada villa tersebut sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), sesuai dengan letak Villa yang berada di Kabupaten Badung, UMP Kabupaten Badung tahun 2018 adalah sebesar Rp. 2.499.580⁶, sedangkan upah bersih yang di terima Rai adalah sebesar Rp. 2.700.000 per bulannya. Selain fasilitas tersebut, pegawai kontrak juga harus mendapatkan jaminan social, hal tersebut tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Walaupun mengenai jaminan sosial tidak disinggung dalam isi perjanjian, tetapi didalam unsur-unsur kontrak terdapat unsur *naturalia* yang merupakan unsur yang telah diatur dalam undang-undang sehingga apabila tidak diatur oleh para pihak dalam kontrak maka tetap melaksanakan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang. Dengan demikian unsur *naturalia* ini merupakan unsur yang selalu dianggap ada dalam kontrak.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Villa The Seminyak Oasis

Efektivitas hukum yaitu keberhasilgunaan hukum, hal ini berkenaan dengan keberhasilan pelaksanaan hukum itu sendiri, sejauh mana hukum atau peraturan itu berjalan optimal dan efisien atau tepat sasaran.

Mmenurut Soerjono Soekanto, efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

- 1) Faktor hukumnya sendiri (undang-undang),
- 2) Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang

⁶ <https://www.dapurpendidikan.com/ump-provinsi-bali-umr-bali>.
(diakses pada tanggal 12 April 2018)

- membentuk maupun menerapkan hukum,
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum,
 - 4) Faktor masyarakat yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan,
 - 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.⁷

Jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibanding dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan tidak perlu untuk memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Agus Suyono yang menduduki posisi *gardener*, menurutnya pelaksanaan PKWT pada Villa The Seminyak Oasis sebagian besar telah sesuai dengan aturan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun Agus tidak mengetahui tentang berapa lama batas perpanjangan atau pembaharuan PKWT, sebagaimana telah dijelaskan bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu dan pekerjaan tertentu, dibuat maksimum ialah 3 (tiga) tahun. Menurut Ayu Susanta, bagi pegawai kontrak ia melakukan perpanjangan kontrak sudah 3 kali, namun dengan perpanjangan kontrak tersebut tidak memastikan jika pegawai kontrak akan ditetapkan status kerjanya menjadi pegawai tetap. (wawancara tanggal 14 Mei 2018).

⁷ Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, (Soerjono Soekanto II), hal. 8.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Villa The Seminyak Oasis, Krystal Patten, menyatakan bahwa memang benar pihak pelaku usaha Villa dalam syarat mengenai melakukan PKWT sudah membuat perjanjian secara tertulis dan tidak ada masa percobaan bagi pegawainya, selain itu pelaku usaha juga sudah memberikan upah sesuai standar UMP (upah minimum provinsi), serta tunjangan hari raya (THR). Namun pekerja yang terikat dalam PKWT yang sudah bekerja selama 3 tahun 11 bulan tidak atau belum diangkat menjadi pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) serta tidak mendapat jaminan sosial dari pelaku usaha. Hal ini dapat dikatakan sebagai faktor penghambat dalam mensejahterakan pekerja, berdasarkan hasil wawancara dengan Krystal Patten, ia membenarkan bahwa pekerja yang terikat dalam PKWT selalu diperpanjang tiap tahun, namun hingga saat ini belum ada ditetapkannya status dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, karena dalam hal ini, pemerintah yaitu khususnya Dinas Ketenagakerjaan belum pernah melakukan sosialisasi langsung kepada pihak Villa sehingga kurangnya pemahaman mengenai peraturan pelaksanaan PKWT pada Villa tersebut. Sedangkan untuk jaminan sosial, menurut Krystal Patten hingga saat ini manager villa The Seminyak Oasis belum memberikan arahan mengenai pengurusan jaminan sosial bagi para pekerjanya. (wawancara tanggal 19 April 2018).

Dalam hal upaya hukum yang dapat di tempuh pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada Villa The Seminyak Oasis, Berdasarkan hasil wawancara dengan Ayu Susanta, untuk masalah pelanggaran kontrak kerja, ia pribadi memilih untuk tidak melakukan upaya hukum, karena ia merasa pekerjaannya sudah cukup baik, dan dia bersyukur sudah mendapat pekerjaan, selain itu mengenai jaminan sosial pihak

Villa The Seminyak Oasis juga sudah memberikan kebijakan dengan menanggung seluruh biaya pengobatan jika pekerja mengalami kecelakaan pada saat bekerja, dan memberikan waktu untuk istirahat tidak masuk kerja jika pekerja sakit dengan menunjukkan surat dokter. (wawancara pada tanggal 14 Mei 2018).

III PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Villa The Seminyak Oasis pada dasarnya belum tegas atau belum berjalan optimal karena masih adanya pelanggaran dalam hal perpanjangan kontrak pekerja dan tidak didaftarkannya pekerja pada jaminan sosial. Walaupun hak-hak pekerja sudah terpenuhi, namun perubahan status kerja dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap membutuhkan proses dan waktu yang lama hingga melewati 3 kali proses perpanjangan yang mengakibatkan ketidakpastian status ketenagakerjaan serta tidak di daftarkannya pegawai kontrak dalam jaminan sosial yang tertera dalam isi perjanjian, padahal sudah jelas disebutkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, mengatur bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT di Villa The Seminyak Oasis terhadap pekerja/buruh diantaranya kendala seperti dalam perpanjangan kontrak pekerja dan tidak didaftarkannya pekerja dalam jaminan sosial. Walaupun dalam isi perjanjian hal tersebut tidak dilanggar

namun menurut perundang-undangan yang berlaku hal tersebut merupakan sebuah pelanggaran.

3.2 Saran

Hendaknya Villa The Seminyak Oasis segera memperbaiki sistem kerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan ketentuan yang sudah ada di dalam UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terutama masalah perpanjangan atau pembaharuan kontrak kerja pada pekerja yang terikat dalam PKWT, dan Bagi para pekerja yang terikat dengan PKWT yang belum menjadi pekerja tetap setelah melewati dua atau tiga kali perpanjangan kontrak diharapkan segera dirubah status kerjanya. hendaknya kepada pejabat yang berwenang khususnya Dinas ketenagakerjaan dan khususnya yang bertugas di bidang pengawasan dan bidang pembinaan agar lebih mengintensifkan pengawasan terhadap pelanggaran PKWT serta mempertegas sanksinya, melakukan sosialisasi langsung ke lapangan agar ketentuan PKWT bermanfaat bagi pekerja, pengusaha, serta masyarakat, sehingga pekerja yang terikat dalam PKWT dapat terjamin kelanjutan nasib mereka setelah berakhirnya masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.

Djumadi, 1999, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,

Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Udiana, I Made, 2011, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Sengketa Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, Denpasar.

Udiana, I Made, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.

Peraturan Perundang-undangan

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Artikel

<https://www.dapurpendidikan.com/ump-provinsi-bali-umr-bali>.
(diakses pada tanggal 12 April 2018)