

**BENTUK PERJANJIAN KERJA DAN HAK-HAK TENAGA
KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) DI PT. PELINDO
CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

OLEH

Erek Sutra
NIM : 502012027

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM
2017**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM**

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**Judul Skripsi : BENTUK PERJANJIAN KERJA DAN HAK-HAK
TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) DI PT.
PELINDO CABANG PALEMBANG)**



Nama : Erek Sutra
NIM : 502012027
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Pembimbing,

Khalisah Hayatuddin SH., M.Hum



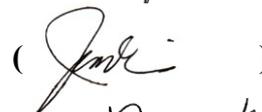
Palembang, Maret 2017

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI:

Ketua : Khalisah Hayatuddin SH., M.Hum



Anggota : 1. Helmi Ibrahim, SH., M.Hum



2. H. Syairozi, SH., M.Hum



**DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



Dr. Hj. Sri Suatmiati, SH., M.Hum
NBM/NIDN : 791348/000604609

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EREK SUTRA

NIM : 50 2012 027

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“BENTUK PERJANJIAN KERJA DAN HAK-HAK TENAGA KERJA
BONGKAR MUAT (TKBM) DI PT. PELINDO CABANG
PALEMBANG”

Adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya. Apabila pernyataan keaslian ini tidak benar maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Palembang, Maret 2017

Yang menyatakan,

EREK SUTRA



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, serta shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul:

“BENTUK PERJANJIAN KERJA DAN HAK-HAK TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) DI PT. PELINDO CABANG PALEMBANG”

Penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, kekeliruan, dan kekhilafan semua ini tidak lain karena penulis adalah sebagai manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan banyak kelemahan, akan tetapi berkat adanya bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, akhirnya kesukaran dan kesulitan tersebut dapat dilalui oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Hj. Sri Suatmiati, SH., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Wakil Dekan I, II, III dan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mulyadi Tanzili, SH., MH, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Khalisah Hayatuddin, SH., M.Hum, selaku Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan petunjuk-petunjuk dan arahan-arahan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Hj. Yuliar Komariah, SH., MH, selaku Pembimbing Akademik pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan dan Karyawati Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ayahanda M. Ali dan Ibunda Yusma, Kakanda dan Adinda, serta seluruh keluarga yang telah banyak memotivasi penulis untuk meraih gelar kesarjanaan ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya, akhirnya segala kritik dan saran penulis terima guna perbaikan dimasa-masa mendatang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2017

Penulis,

EREK SUTRA

ABSTRAK

BENTUK PERJANJIAN KERJA DAN HAK-HAK TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) DI PT. PELINDO CABANG PALEMBANG

EREK SUTRA

Dalam perjanjian kerja antara tenaga kerja bongkar muat dengan PT. Pelindo tersebut, jika sampai menimbulkan sengketa tentu saja akan menimbulkan persoalan serius terutama menyangkut perlindungan hukum atas diri tenaga kerja bongkar muat. Dalam hal ini termasuk hak-hak tenaga kerja bongkar muat.

Guna mengetahui dan menjelaskan mengenai bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Pelindo cabang Palembang dengan tenaga kerja bongkar muat, dan juga untuk mengetahui dan memahami apa yang menjadi hak-hak tenaga kerja bongkar muat.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Pelindo cabang Palembang dengan tenaga kerja bongkar muat adalah: Dalam perjanjian kerja PT. Pelindo dengan tenaga kerja bongkar muat (TKBM) termasuk kedalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin, serta memuat sekurang-kurangnya : (a) nama, alamat perusahaan dan jenis usaha, (b) nama, umur, jenis kelamin dan alamat, (c) jenis pekerjaan, (d) tempat lokasi pekerjaan, (e) besarnya upah dan system pembayaran, (f) hak dan kewajiban oekerja/buruh dan pengusaha, (g) syarat-syarat kerja yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, (h) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian, (i) tempat dan tanggal perjanjian dibuat, (j) nama dan tanda tangan para pihak. Hak-hak tenaga kerja bongkar muat adalah: (a) hak-hak yang berkaitan dengan perjanjian kerja, (b) hak-hak pekerja yang berkaitan dengan upah, (c) hak-hak yang berkaitan dengan jaminan keselamatan, (d) hak-hak pekerja selama masa perjanjian kerja.

Kata kunci: Perjanjian kerja PT. Pelindo dengan tenaga kerja bongkar muat.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYTAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB. I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	6
C. Ruang Lingkup dan Tujuan.....	6
D. Defenisi Konseptual.....	7
E. Metode Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan.....	9
BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Perjanjian Kerja.....	10
B. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja.....	15
C. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	20
D. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	22

BAB. III. PEMBAHASAN

A. Bentuk Perjanjian Kerja Yang Dibuat Oleh PT. Pelindo

Cabang Palembang Dengan Tenaga

Kerja Bongkar Muat..... 32

B. Hak-hak Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)..... 38

BAB. IV. PENUTUP

A. Kesimpulan..... 42

B. Saran-saran..... 43

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB.I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang

Dalam kehidupan ini tidaklah mungkin seorang manusia dapat hidup sendiri, tanpa berkomunikasi dengan manusia lainnya secara bertimbal balik. Komunikasi dimaksud adalah dalam arti luas, yang keseluruhannya ditujukan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Ini memberi petunjuk bahwa manusia harus hidup bermasyarakat secara tertib, sehingga keberadaannya tetap dapat terjamin kesinambungannya.

Interaksi dalam rangka memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut dilakukan melalui aneka ragam cara, yang salah satu diantaranya ialah dengan mengadakan “perjanjian” mengenai sesuatu hal. Berdasarkan Pasal 1313 KUH Perdata ditentukan: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Dengan mengadakan perjanjian maka para pihak akan saling mempunyai keterkaitan mengenai hal-hal yang disepakatinya bersama. Selanjutnya mengingat kehidupan bermasyarakat mempunyai banyak aspek, maka untuk memenuhi kebutuhan hidup dapat pula dilakukan berbagai macam perjanjian sesuai dengan kebutuhannya.

Kemudian secara khusus R. Subekti mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu:

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu,
- b. Perjanjian kerja/perburuhan, dan
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.¹

Lebih lanjut dijelaskan bahwa dalam golongan sub b dimaksudkan sebagai perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak untuk memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain (buruh).

Kedua macam ciri tersebut merupakan hal mendasar sehingga harus ada dalam perjanjian dimaksud, yang sekaligus membedakannya dengan perjanjian lainnya. Oleh karena itu perjanjian untuk melakukan pekerjaan (perjanjian kerja/perburuhan), terlebih dahulu harus memenuhi isi Pasal 1320 KUH Perdata sehingga mempunyai akibat hukum yang sah. Karena dengan mengadakan perjanjian para pihaknya mempunyai keterkaitan sesuai dengan status hukum masing-masing, sepanjang masa perjanjian tersebut berlangsung.

Perjanjian kerja serta perburuhan ini ternyata ada perbedaan pengertiannya. Seperti yang dikemukakan secara jelas oleh Imam Soepomo sebagai berikut:

Perjanjian kerja ialah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha, dimana tenaga kerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada

¹R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1985, Hlm. 57

perusahaan dengan menerima upah. Sementara pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.

Perjanjian perburuhan ialah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha tentang syarat-syarat perburuhan, jadi tidak menimbulkan hak dan kewajiban para pihak untuk melakukan pekerjaan.²

Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa dalam perjanjian kerja lebih bersifat pribadi/perorangan, sedangkan dalam perjanjian perburuhan adalah antara serikat pekerja (tidak secara pribadi) dengan pengusaha mengenai syarat-syarat kerja. Oleh karena itu dalam perjanjian kerja secara langsung terkait antara si tenaga kerja (perorangan) dengan pengusaha atau majikan. Adanya perbedaan ini memberi petunjuk bahwa dalam hal akan melakukan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, hendaknya dimengerti secara jelas mengenai jenis perjanjian yang akan diadakannya.

Selain definisi perjanjian kerja di atas, pengertian perjanjian kerja terdapat pula di dalam ketentuan Pasal 1601 a KUH Perdata. Dalam pasal ini disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah: "Suatu perjanjian pihak pertama si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah orang lain yaitu si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".³

Pengertian yang diletakkan pada Pasal 1601 a KUH Perdata tersebut akan dijumpai perkataan di bawah perintah, maksudnya: "Maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lain".⁴ Perihal ketentuan di bawah ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak

²Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, Hlm.53

³Djumiatdji, FX, *Perjanjian Kerja*, Bina aksara, Jakarta, 1987, Hlm. 16

⁴Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, Hlm. 24

lainnya atau di bawah perintah orang lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dalam perumusan semacam ini kemungkinan besar adanya pengaruh oleh suatu pandangan dari zaman ke zaman di masyarakat manapun juga yang memandang bahwa orang yang melakukan pekerjaan untuk suatu kepentingan orang lain, sebagai orang yang derajatnya dan kondisi, serta kedudukan yang lebih rendah, yaitu pihak buruh.

Untuk membatasi dan menjembatani kesenjangan tersebut di dalam perkembangan masalah-masalah yang berkenaan dengan penyelenggaraan atau penerapan perjanjian kerja, perlu adanya suatu perlindungan hukum dari pihak yang lain, atau pihak ketiga guna pemberian perlindungan kerja salah satu pihak.

Di lingkungan PT. Pelindo cabang Palembang, ada dua macam status tenaga kerja, yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Tenaga kerja tidak tetap (tenaga kerja bongkar muat) ini keberadaannya dilakukan dengan melalui surat perjanjian kerja, yang masa berlakunya adalah satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan bersama. Jika diperhatikan secara cermat keseluruhan isi surat perjanjian tersebut, akan diperoleh adanya hal-hal pokok yang perlu mendapat perhatian, seperti misalnya:

1. tidak dicantulkannya mengenai hak dan kewajiban para pihak secara jelas dan detail, kecuali menunjuk pada peraturan tata tertib maupun peraturan lain yang berlaku di PT Pelindo,
2. proses pengahiran dari perjanjian tersebut tidak diatur secara khusus,
3. tidak dibuat klausula mengenai bentuk sengketa dan proses penyelesaiannya.

Padahal dalam setiap perjanjian mengenai apa saja, termasuk mengadakan perjanjian kerja, seharusnya secara khusus dicantumkan mengenai banyak hal secara detail dan jelas sehingga memberikan kepastian bagi para pihak terkait. Kalau hal-hal pokok tidak diberikan pengaturannya secara konkrit justru tidak menutup kemungkinan dapat menimbulkan berbagai macam penafsiran, sehingga mampu memicu hal-hal yang tidak diinginkan. Padahal dengan mengadakan perjanjian kerja, diharapkan lebih mendatangkan kemanfaatan bagi pihak terkait khususnya pihak tenaga kerja.

Dalam perjanjian kerja antara tenaga kerja bongkar muat dengan PT. Pelindo tersebut, jika sampai menimbulkan sengketa tentu saja akan menimbulkan persoalan serius terutama menyangkut perlindungan hukum atas diri tenaga kerja bongkar muat. Karena itu jika surat perjanjian kerja masih seperti itu, jelas menimbulkan ketidak seimbangan posisi, padahal mestinya kedua belah pihak mempunyai posisi seimbang karena saling membutuhkan. Keseimbangan ini merupakan hal penting dalam setiap perjanjian, karena hak dan kewajiban para pihak dan segala sesuatunya harus dicantumkan secara lengkap dalam perjanjian agar tak menimbulkan penafsiran lain kecuali seperti apa yang secara tersurat dapat dibaca.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, penulis berkeinginan mengadakan penelitian lebih mendalam lagi yang hasilnya akan dituangkan kedalam bentuk skripsi dengan judul: "BENTUK PERJANJIAN KERJA DAN HAK-HAK TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) DI PT. PELINDO CABANG PALEMBANG"

B. Permasalahan

Adapun yang menjadi permasalahan adalah:

1. Bagaimana bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Pelindo Cabang Palembang dengan tenaga kerja bongkar muat ?
2. Apa saja yang menjadi hak-hak tenaga kerja bongkar muat ?

C. Ruang Lingkup dan Tujuan

Ruang lingkup penelitian terutama dititik beratkan pada penelusuran terhadap bentuk perjanjian kerja dan hak-hak tenaga kerja bongkar muat di PT. Pelindo cabang Palembang, tanpa menutup kemungkinan menyinggung pula hal-hal lain yang ada kaitannya.

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan mengenai bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Pelindo cabang Palembang dengan tenaga kerja bongkar muat
2. Untuk mengetahui dan memahami apa yang menjadi hak-hak tenaga kerja bongkar muat.

Hasil penelitian ini dipergunakan untuk melengkapi pengetahuan teoritis selama studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang dan diharapkan bermanfaat sebagai tambahan informasi bagi ilmu pengetahuan, khususnya hukum perdata, sekaligus merupakan sumbangan pemikiran yang dipersembahkan kepada almamater.

D. Defenisi Konseptual

Defenisi konseptual merupakan pengertian dasar dalam suatu penulisan yang memuat istilah-istilah, batasan-batasan serta pembahasan yang akan dijabarkan dalam penulisan karya ilmiah. agar tidak terjadi kesimpangsiuran penafsiran serta untuk mempermudah pengertian, maka dalam uraian di bawah ini akan dikemukakan penjelasan dan batasan-batasan istilah yang berkaitan dengan judul skripsi sebagai berikut:

1. Perjanjian (persetujuan) adalah: "Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengingatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih" (pasal 1313 KUH Perdata)
2. Perjanjian Kerja adalah: Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁵
3. Tenaga kerja adalah: "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." (Pasal 1 ayat 2).

⁵ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63

E. Metode Penelitian

Selaras dengan tujuan yang bermaksud menelusuri prinsip-prinsip hukum, terutama yang bersangkutan paut dengan bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Pelindo cabang Palembang dan yang menjadi hak-hak tenaga kerja bongkar muat, maka jenis penelitiannya adalah penelitian hukum *empiris* (sosiologis) yang bersifat *deskriptif* (menggambarkan) dan tidak bermaksud menguji hipotesa.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Penelitian kepustakaan dalam rangka mendapatkan data sekunder dengan cara menyusun kerangka teoritis dan konseptual dengan cara menelaah bahan-bahan hukum seperti:
 - a. Bahan hukum primer, yaitu yang didapat dari peraturan perundang-undangan yang relevan,
 - b. Bahan hukum sekunder, yaitu yang didapat dari teori-teori, pendapat para ahli dan sebagainya yang ada relevansinya,
 - c. Bahan hukum tersier, yaitu merupakan bahan hukum pendukung bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia dan lainnya.
2. Penelitian lapangan, dalam upaya mendapatkan data primer, dengan cara melakukan pengamatan dan mewawancarai pihak terkait yakni PT. Pelindo cabang Palembang.

Teknik pengolahan data dilakukan dengan menerapkan metode content analysis terhadap data tekstual untuk selanjutnya dikonstruksikan ke dalam suatu kesimpulan.

F. Sistematika Penulisan

Sesuai dengan buku pedoman penyusunan skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, penulisan skripsi ini secara keseluruhan tersusun dalam 4 (empat) bab dengan sistematika sebagai berikut:

- Bab. I. Pendahuluan, berisi mengenai latar belakang, permasalahan, ruang lingkup dan tujuan, defenisi konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.
- Bab. II. Tinjauan pustaka, memaparkan tinjauan pustaka yang menyajikan mengenai pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur dalam perjanjian kerja, syarat sahnya perjanjian kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja.
- Bab. III. Pembahasan, yang berisikan paparan tentang hasil penelitian secara khusus menguraikan dan menganalisa permasalahan yang diteliti mengenai bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Pelindo cabang Palembang dengan tenaga kerja bongkar muat, dan juga mengenai hak-hak tenaga kerja bongkar muat (TKBM).
- Bab. IV. Penutup, pada bagian penutup ini merupakan akhir pembahasan skripsi ini yang diformat dalam kesimpulan dan saran-saran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995

A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987

Djumiatdji. FX, *Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992

Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Bandung, 1983

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983

-----, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1988

Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Praninta Offset (Forum Sahabat), Jakarta, 2007

R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1985

Sri Soedewi Masjchun Sofwan, *Hukum Bangunan, Perjanjian Pemborongan Bangunan*, Liberty, Yogyakarta, 1982

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987

Peraturan Perundang-undangan:

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan