

PELAKSANAAN PEMBERIAN KOMPENSASI PKWT DI PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING

Tri Pancarini¹, Irene Svinarky.²

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam
email: pb190710004@upbatam.ac.id

ABSTRAK

The company's obligation to provide compensation to PKWT employees, the legal basis lies in the government regulation number 35 of 2021 Creation Law as implementing regulations. The period of service of PKWT employees to be extended can be compensated under the existing rules should be given after the PKWT period of at least one year ends. The making of this paper aims to find out the implementation of PKWT compensation by the company to its employees as stipulated in the laws and regulations. The research method used by the author is empirical which is carried out by the method of collecting data through interview techniques with interviewees and dissemination of questionnaires. This writing is systematically arranged that is appropriate in relation to the results and discussion of the author's research. The result of this study is that PT Cladtek Bi Metal Manufacturing has tried to implement regulations regarding compensation but has not been fully implemented.

Keywords: Compensation; PKWT; Company.

PENDAHULUAN

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan sangat dasar setiap manusia untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan fisik dimaksudkan seperti kebutuhan pokok atau utama yakni makanan, minuman, tempat tinggal (sandang, pangan, papan). Dalam hal memperoleh itu semua, setiap manusia ataupun individu harus bekerja (Purnama, 2021: 75). Untuk dapat bisa bekerja, setiap manusia dapat membuka usaha sendiri ataupun bekerja di suatu perusahaan yang dipimpin orang lain. Di sisi lain, perusahaan dalam menunjang jalannya kegiatan perusahaan, perusahaan memerlukan salah satunya sumber daya manusia yaitu tenaga kerja sebagai penggerak aktivitas dalam perusahaannya.

Sistem PKWT yang diterapkan perusahaan dalam rekrutmen karyawannya dinilai lebih efektif dan efisien jika dilihat dari perusahaan yang memproduksi produknya sesuai dengan permintaan konsumen atau suatu pekerjaan yang bersifat musiman, dalam hal ini artinya adalah apabila banyak proyek masuk yang mana juga meningkatkan permintaan hasil produksi sehingga perusahaan juga akan melakukan perekrutan dalam skala

besar. Perlu diketahui bahwa pekerjaan musiman ialah yang mana sifatnya dilaksanakan tergantung dengan musim/cuaca dan pekerjaan yang harus dilakukan dalam rangka memenuhi pesanan atau target tertentu (Rosita and Syamsyah 2016:118). Penerapan sistem kontrak ataupun PKWT membuat perusahaan tidak memberikan jaminan ataupun kepastian jenjang karir dan peningkatan gaji/upah kepada karyawannya yang berstatus PKWT. Tidak sedikit pekerja yang telah berakhir masa PKWTnya, sehingga ketika tidak diperpanjangnya PKWT tersebut, karyawan menjadi kebingungan untuk dapat pekerjaan baru, sehingga kemungkinan yang terjadi dapat menganggur bertahun-tahun. Sistem PKWT yang diterapkan hampir di seluruh perusahaan, khususnya di Kota Batam sebagai kota industri membuat masyarakat tidak mempunyai pilihan lain selain menyetujui ketentuan terkait sistem PKWT tersebut. Pilihan tersebut merupakan pilihan terbaik dari pada memilih untuk tidak mempunyai pekerjaan.

Indonesia telah mengatur regulasi terkait pemberian kompensasi kepada pekerja atau buruh dengan status PKWT. Peraturan tersebut dituangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang penulis singkat menjadi UUCK dan

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksanaannya. Pada Pasal 61A UUCK menerangkan kewajiban perusahaan memberikan kompensasi kepada pekerja atau buruh PKWT. Kompensasi sendiri ialah wujud penghargaan ataupun balas jasa yang diberikan industri kepada karyawannya bentuk imbalan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya berwujud finansial (Nuruh Hidayati Murtafiah, 2022: 175).

Pelaksanaan pemberian kompensasi di Pasal 15 ayat (4) PP No. 35 tahun 2021 pada bagian ketiga tentang pemberian kompensasi menerangkan bahwa pemberian kompensasi dilakukan saat berakhirnya masa PKWT pekerja atau buruh tersebut sebelum diperpanjang. Kompensasi diberikan apabila pekerja yang dikontrak dengan PKWT atau buruh tersebut berakhir, namun apabila perusahaan ingin memperpanjang karyawan tersebut, dapat dilakukan sesuai Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tetapi untuk aturan yang berlaku pada saat sekarang ini mengenai karyawan PKWT yang mana perusahaan ingin memperpanjang masa kontraknya dapat dirujuk di dalam Pasal 8 ayat (2) PP No 35 Tahun 2021.

Kewajiban pemberian kompensasi melalui UUCK serta ketentuan mengenai pelaksanaannya oleh PP No. 35 Tahun 2021, oleh karenanya seluruh masyarakat Indonesia dianggap telah mengetahui peraturan tersebut khususnya pengusaha guna mengimplementasikan ataupun menerapkan peraturan tersebut di perusahaannya.

KAJIAN TEORI

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menghendaki terdapatnya upaya, syarat ataupun pengaturan hukum yang termuat dalam perundang-undangan yang, sehingga suatu ketentuan mempunyai aspek yuridis yang menjamin terdapatnya kepastian dengan hukum yang berperan selaku peraturan yang wajib ditaati. Sudikno Mertokusumo merumuskan kepastian hukum ialah jaminan kalau hukum wajib dijalankan dengan cara atau metode yang baik (Almuslimah, Ryan Bakry, and Yusuf 2021:31).

Hans Kelsen yang penulis kutip dari (Ariwibowo 2020: 92) dalam teori kepastian hukumnya menegaskan kalau undang-

undang yang berisi ketentuan yang bertabiat universal jadi pedoman untuk individu/orang dalam bertingkah laku di masyarakat, baik ikatan orang tersebut dengan sesama orang lainnya ataupun hubungannya dengan masyarakat sehingga terdapatnya ketentuan tersebut dan penerapannya memunculkan kepastian hukum untuk pekerja.

Berdasarkan teori kepastian hukum menurut ahli yang telah penulis kemukakan di atas, bahwa kepastian hukum merupakan suatu peraturan perundang-undangan yang menjamin bahwa hukum harus ditaati serta dijalankan. Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur akan sesuatu hal, maka dalam pelaksanaannya akan menimbulkan kepastian hukum.

2. Konsep

a. Pelaksanaan

Implementasi dalam KBBI berarti penerapan ataupun pelaksanaan yang mana umumnya berhubungan dengan sesuatu aktivitas yang dilaksanakan dalam menggapai tujuan tertentu (Elih 2020:133). Pelaksanaan menurut Westa dalam jurnal (Mentari 2017: 147) ialah kegiatan ataupun usaha yang dilaksanakan untuk menjalankan seluruh rencana serta kebijaksanaan yang sudah diformulasikan serta ditetapkan dengan dilengkapi seluruh kebutuhan, alat-alat yang dibutuhkan, siapa yang melakukan, dimana penerapannya dimulai serta bagaimana metode wajib harus dilaksanakan. Namun, bagi yang dipahami penulis bahwa penerapan ataupun implementasi merupakan sesuatu yang wajib direalisasikan wujud praktiknya, dalam makna ada perwujudan pelaksanaannya.

b. Kompensasi

Kompensasi bagi Rivai dalam harian (Supatmi, Nimram, and Utami 2012:27) ialah suatu yang diterima atau diperoleh oleh karyawan selaku pengganti donasi jasa mereka pada industri. Nawawi juga membagikan definisi kompensasi yakni ialah penghargaan atau ganjaran kepada pekerja/karyawan yang sudah berkontribusi dalam mewujudkan tujuannya, lewat aktivitas yang disebut bekerja (Nurdin, Musrsito, dan Munzir

2020: 53). Sastrohadiwiryono dalam Jurnal (Dwianto, Purnamasari, dan Tukini 2019: 210) Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja sebab tenaga kerja tersebut sudah membagikan sumbangan tenaga serta pikiran yang bermanfaat untuk kemajuan organisasi dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan merupakan definisi kompensasi menurutnya.

c. PKWT

Pasal 1313 KUHPerdata yang mana penulis kutip dari (Sasmita, 2020: 1141) memberikan penafsiran daripada perjanjian ialah yakni dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang ataupun lebih yang lainnya dengan melakukan suatu perbuatan. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam mengadakan suatu yang dinamakan ikatan kerja yang mana dalam waktu yang sudah ditetapkan ataupun pekerjaan tertentu yang setelah itu diucapkan sebagai PKWT. PKWT yaitu perjanjian pekerja dengan pengusaha untuk suatu pekerjaan tertentu berdasarkan jenis dan sifatnya atau aktivitas pekerjaannya yang hendak selesai dalam waktu tertentu. (Aziz, 2019: 61)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penataan penyusunan penulisan penelitian ini memakai jenis penelitian hukum empiris. Hukum empiris ialah metode penelitian hukum yang mengkaji ketentuan hukum yang sedang berlaku serta realitas ataupun kenyataan yang ada dalam masyarakat. Dilakukannya penelitian ini dengan memandang kondisi sebenarnya yang terjadi dalam masyarakat untuk menemukan fakta yang bisa dijadikan sebagai data penelitian, menganalisis untuk berikutnya diidentifikasi perkaranya yang pada kesimpulannya mengarah pada penyelesaian masalah. (Benuf, Mahmudah, dan Priyono 2019: 27)

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pelaksanaan Pemberian Kompensasi PKWT di PT CLadtek Bi Metal Manufacturing.

Kompensasi PKWT merupakan suatu penghargaan dari perusahaan kepada karyawan ataupun pekerjanya khususnya pekerja yang didasari oleh perjanjian kontrak ataupun PKWT. Dasar hukum pemberian kompensasi terletak pada Pasal 61A UUCK, yang bagi penulis inti dari bunyi pasal tersebut ialah pengusaha wajib memberi kompensasi kepada pekerja/buruh dalam perihal perjanjian kerja waktu tertentu. Kemudian setelah diresmikannya Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK sebagai peraturan pelaksanaannya, maka di Pasal 15 ayat (1) PP No. 35/2021 telah mengatur mengenai Kompensasi terhadap karyawan PKWT (*Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, n.d.*).

Pelaksanaan pemberian kompensasi PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing, yang mana sebelumnya penulis telah melakukan pengumpulan data melalui wawancara kepada pihak perusahaan dan penyebaran kuesioner kepada karyawan, yang memperoleh hasil bahwa PT Cladtek telah menjalankan klausul yang ada pada Pasal 15 ayat (1), ayat (2), dan ayat (4) PP No. 35 tahun 2021 yang menurut penulis inti daripada isi ayat tersebut yakni ayat (1) menerangkan bahwa pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerjanya yang didasari PKWT. Ayat (2), berisikan bahwa kompensasi diberikan pada saat berakhirnya masa PKWT. Ayat (4), mengenai apabila masa PKWT diperpanjang, kompensasi diserahkan saat berakhirnya masa PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai (*Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, n.d.*).

Pelaksanaan PP No. 35 tahun 2021 Pasal 15 mengenai Kompensasi, di perusahaan PT Cladtek telah di implementasikan pada november 2021, yang diberikan adalah berupa kompensasi finansial. Mengenai hak kompensasi kepada PKWT yang *resign*, PT Cladtek tidak mengenal istilah *resign* untuk

karyawan PKWT, maka apabila pekerja tersebut tetap ingin memperoleh kompensasi, sebelumnya pekerja tersebut selesai jangka waktu PKWTnya, karyawan juga harus membayar ganti rugi atas sisa dari masa kontrak/PKWT kepada perusahaan. Hal tersebut juga telah ada di dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil kuesioner penelitian yang dilakukan penulis, memperoleh hasil bahwasannya masih terdapat pekerja atau buruh yang didasari PKWT yang mana PKWT yang dijalankan merupakan PKWT yang kedua kali atau lebih, tidak memperoleh kompensasi apapun dari perusahaan.

Terkait karyawan PKWT yang *resign* terdapat salah satu pihak yang mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak. Menurut penulis karyawan tersebut berhak memperoleh kompensasi, begitu juga pihak perusahaan yang juga berkewajiban memberikan kompensasi. Namun dibalik haknya karyawan *resign* yang menurut penulis perlu mendapatkan kompensasi klausul perjanjian yang telah mereka sepakati dari awal dibuatnya kontrak antara pengusaha dengan karyawan juga harus dilaksanakan seperti karyawan juga memiliki kewajiban membayar ganti rugi kepada perusahaan yang berhak memperoleh ganti kerugian atas karyawan *resign*nya tersebut Pasal 62 UU Ketenagakerjaan (Hendri and Surahmad 2020). Yang mana, menurut penulis harus ada pembicaraan terlebih dahulu antara pihak perusahaan dengan karyawan PKWT yang *resign* tersebut mengenai perolehan hak masing-masing pihak. Perusahaan pada dasarnya juga perlu menerangkan hal ini kepada karyawan agar lebih jelas dan tidak menimbulkan kekeliruan sehingga, karyawan tersebut mengetahui konsekuensi atas *resign*nya dan sudah ada dasar hukum yang mengatur hal tersebut. Apabila kemudian karyawan ingin memperoleh haknya mendapatkan kompensasi, maka karyawan PKWT tersebut juga harus membayar ganti rugi kepada perusahaan.

Pelaksanaan pemberian kompensasi PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing, berdasarkan hasil di atas penulis memperoleh kesimpulan bahwa terdapat perbedaan keterangan antara pihak perusahaan yang menerangkan telah melaksanakan peraturan kewajiban pemberian kompensasi PKWT tersebut secara keseluruhan di perusahaannya.

Namun, berdasar dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan PKWT yang mana PKWT yang sedang berjalan merupakan PKWT yang kedua atau lebih di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing menyatakan tidak memperoleh kompensasi apapun dari perusahaan. Yang artinya, PT Cladtek belum melaksanakan secara keseluruhan peraturan terkait kewajiban pemberian kompensasi PKWT khususnya pada Pasal 15 ayat (4). Menurut penulis, perusahaan belum memberikan informasi secara menyeluruh terkait pelaksanaan pemberian kompensasi yang dilaksanakan di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing yang mana hal ini merupakan perintah dari perundang-undangan. Masih terdapat kesenjangan antara peraturan dengan pelaksanaan yang senyatanya terjadi di lapangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penerapan pemberian kompensasi PKWT di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing masih terdapat kesenjangan yang mana penerapan maupun pelaksanaan di lapangan dengan yang sudah ditetapkan dalam Undang-undang Cipta Kerja selaku peraturan induk dari peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021. PT Cladtek Bi Metal Manufacturing belum melaksanakan Pasal 15 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 kepada seluruh karyawan yang jangka waktu PKWTnya telah berakhir, yang mana sepatutnya kompensasi diberikan dikala selesainya jangka waktu PKWT saat sebelum perpanjangan.

Penulis memberikan saran perusahaan diharapkan dengan segera melaksanakan Pasal 15 ayat (4) tersebut. Menurut penulis, perusahaan alangkah baiknya untuk cepat tanggap dalam mengimplementasikan peraturan-peraturan tersebut selain karena peraturan tersebut memang harus ditaati serta dijalankan, tetapi juga dapat melanggar hak-hak karyawan PKWT yang bekerja di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing.

DAFTAR PUSTAKA

Almuslimah, Alidatussadiyah, Mohammad Ryan Bakry, and Chandra Yusuf. 2021. "Kepastian Hukum Dalam Penyelesaian Pelanggaran Etika Rangkap Jabatan

- Notaris Oleh Majelis Pengawas Daerah.” *ADIL: Jurnal Hukum* 12 (2): 22–54. <https://doi.org/10.33476/ajl.v12i2.2111>.
- Ariwibowo, Agutiro Nugroho. 2020. “Kepastian Hukum Pengikatan Akta Perjanjian Jual Beli Tanah Di Hadapan Notaris Tanpa Dihadiri Para Saksi.” *Surya Kencana Satu* 11 (1): 85–102. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/5609/3929>.
- Aziz, Abdul. 2019. “Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan.” *Surya Kencana Satu* 10 (1): 59–74.
- Benuf, Kornelius, Siti Mahmudah, and Ery Agus Priyono. 2019. “Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer.” *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 3 (2): 145–60. <https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160>.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. 2019. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2 (2): 209–23. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.
- Elih, Yuliah. 2020. “Implementasi Kebijakan Pendidikan.” *Jurnal Ar-Tadbir* 30 (2): 129–53. <https://ejournal.staisyamsululum.ac.id/index.php/attadbir/article/view/58/57>.
- Hendri, Nirwana, and Surahmad. 2020. “Perlindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Protection of Workers Rights for Termination of Employment for The Reasons of The Covid-19 Pandemic Bas.” *Jurnal Reformasi Hukum* 25 (11): 57–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.46257/jrh.v25i1.194> Abstrak.
- Mentari, Erniana. 2017. “Pelaksanaan Pembelajaran Seni Tari Di Kelas Vii Smp Negeri 1 Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Seni Drama, Tari, Dan Musik* 11 (2): 156–152. <https://ejournal.staisyamsululum.ac.id/index.php/attadbir/article/view/58/57>.
- Nurdin, Hardian Musrsito, and Munzir. 2020. “Pengaruh Besarannya Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Sosio E-Kons* 12 (1): 50–59. https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/5651.
- Nuruh Hidayati Murtafiah, Nurhana. 2022. “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.” *Mubtadiin* 8 (2): 168–82. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/543>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. n.d. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.
- Purnama, Nandang. 2021. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Pakuan Justice Journal Of Law* 02 (01): 74–86. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/pajoul/article/view/3410/2298>.
- Rosita, Ita, and T. N Syamsyah. 2016. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen.” *Living Law* 8 (2): 115–27. <https://ojs.unida.ac.id/livinglaw/article/view/759/541>.
- Sasmita, Ni Putu Ayu Bunga. 2020. “Penerapan Asas Konsensualisme Dalam Perjanjian Jual Beli Online.” *Kertha Semaya* 8 (8): 1138–47. <http://repository.uph.edu/id/eprint/10371>.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimram, and Hamidah Nayati Utami. 2012. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Profit* 7 (1): 25–37.
- Almuslimah, Alidatussadiyah, Mohammad Ryan Bakry, and Chandra Yusuf. 2021. “Kepastian Hukum Dalam Penyelesaian Pelanggaran Etika Rangkap Jabatan Notaris Oleh Majelis Pengawas Daerah.” *ADIL: Jurnal Hukum* 12 (2): 22–54. <https://doi.org/10.33476/ajl.v12i2.2111>.
- Ariwibowo, Agutiro Nugroho. 2020. “Kepastian Hukum Pengikatan Akta Perjanjian Jual Beli Tanah Di Hadapan Notaris Tanpa Dihadiri Para Saksi.” *Surya Kencana Satu* 11 (1): 85–102.

- <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/5609/3929>.
- Aziz, Abdul. 2019. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Surya Kencana Satu* 10 (1): 59–74.
- Benuf, Kornelius, Siti Mahmudah, and Ery Agus Priyono. 2019. "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 3 (2): 145–60.
<https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160>.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini Tukini. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2 (2): 209–23.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.
- Elih, Yuliah. 2020. "Implementasi Kebijakan Pendidikan." *Jurnal Ar-Tadbir* 30 (2): 129–53.
<https://ejournal.staisyamsululum.ac.id/index.php/attadbir/article/view/58/57>.
- Hendri, Nirwana, and Surahmad. 2020. "Perlindungan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Protection of Workers Rights for Termination of Employment for The Reasons of The Covid-19 Pandemic Bas." *Jurnal Reformasi Hukum* 25 (11): 57–76.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46257/jrh.v25i1.194> Abstrak.
- Mentari, Erniana. 2017. "Pelaksanaan Pembelajaran Seni Tari Di Kelas Vii Smp Negeri 1 Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Seni Drama, Tari, Dan Musik* 11 (2): 156–152.
<https://ejournal.staisyamsululum.ac.id/index.php/attadbir/article/view/58/57>.
- Nurdin, Hardian Musrsito, and Munzir. 2020. "Pengaruh Besarannya Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Sosio E-Kons* 12 (1): 50–59.
https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/5651.
- Nuruh Hidayati Murtafiah, Nurhana. 2022. "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Mubtadiin* 8 (2): 168–82.
<http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/543>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. n.d.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.
- Purnama, Nandang. 2021. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Pakuan Justice Journal Of Law* 02 (01): 74–86.
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/pajoul/article/view/3410/2298>.
- Rosita, Ita, and T. N Syamsyah. 2016. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen." *Living Law* 8 (2): 115–27.
<https://ojs.unida.ac.id/livinglaw/article/view/759/541>.
- Sasmita, Ni Putu Ayu Bunga. 2020. "Penerapan Asas Konsensualisme Dalam Perjanjian Jual Beli Online." *Kertha Semaya* 8 (8): 1138–47.
<http://repository.uph.edu/id/eprint/10371>.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimram, and Hamidah Nayati Utami. 2012. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Profit* 7 (1): 25–37.