

## Problematika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan

Abdur Rahman

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

Correspondence: arahuxley@gmail.com

**Abstrak.** Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja, baik untuk perjanjian kerja waktu tertentu atau pun untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian sah apabila telah memiliki unsur-unsur kesepakatan kedua belah pihak; kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum; adanya objek yang diperjanjikan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja bisa dibuat tertulis dan lisan. PKWT harus dibuat secara tertulis sedangkan PKWTT bisa dibuat secara tertulis atau lisan. Apakah akibat hukum jika PKWTT dilakukan secara lisan, Bagaimanakah akibat hukum jika pengusaha melakukan PHK terhadap PKWTT dengan perjanjian lisan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji akibat hukum perjanjian secara untuk hubungan kerja PKWTT. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif berdasarkan data sekunder dan bahan pustaka. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa akibat hukum PKWTT dengan perjanjian lisan sama dengan PKWTT dengan perjanjian tertulis, termasuk dalam hak-hak yang diperoleh oleh pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja.

**Kata Kunci :** Hubungan kerja, perjanjian kerja secara lisan, hak pemutusan hubungan kerja

**Abstract.** An employment relationship occurs because of a working agreement, either a work agreement for a certain time or a work agreement for an indefinite time. An agreement is valid if it has elements of agreement between both parties; ability or competence to carry out legal actions; there is an object agreed upon and does not conflict with applicable laws and regulations. Employment agreements can be made in writing and verbally. PKWT must be made in writing while PKWTT can be made in writing or verbally. What are the legal consequences if a PKWTT is carried out in verbal agreement? What are the legal consequences if an entrepreneur lays off a PKWTT with a verbal agreement? The research method used in this paper is normative juridical based on library materials and secondary data. The results of this paper ultimately provide the conclusion that the legal consequences of PKWTT with a verbal agreement are the same as PKWTT with a written agreement, including in terms of termination of employment relations.

**Keywords:** Employment relationship, employment agreement, termination of employment relationship

### PENDAHULUAN

Penghasilan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang beragam. Salah satu cara memperoleh penghasilan dapat dilakukan dengan bekerja, entah itu pekerjaan yang diupayakan kepada orang lain atau pun bekerja secara mandiri. Adapun pekerjaan yang dilakukan secara mandiri ialah bekerja atas dasar tanggung jawab dan modal sendiri, sementara bekerja untuk orang lain merupakan bekerja dengan bertanggung jawab kepada orang lain yang memberikan perintah serta memberikan tugas kepadanya sebab pekerja/buruh wajib untuk taat dan patuh kepada majikan yang membayar gaji.

Dengan bekerja setiap orang berusaha mendapatkan kehidupan yang layak untuk penghidupannya. Pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2 dijelaskan bahwasanya setiap warga negara memiliki hak atas pekerja serta penghidupan layak bagi kemanusiaan.” Karena pentingnya pekerjaan bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya maka pemerintah, pengusaha dan pekerja harus berupaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Selain itu juga pemutusan hubungan kerja tentu saja dapat mengganggu roda perekonomian dan pembangunan nasional, karena tidak adanya penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pemerintah sebagai *regulator* turut serta mengatur perikatan antara *corporate* (perusahaan) dan pekerja/buruh melalui peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh/pekerja dengan pengusaha sesuai dengan kontrak kerja yang memiliki unsur perintah, upah, dan pekerjaan”.

Kita dapat menarik sebuah kesimpulan sederhana, perjanjian antara buruh/pekerja dengan pengusaha memunculkan akibat hukum sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja antara para pihak, buruh/pekerja dengan pengusaha. Terdapat kewajiban dan hak dari para pihak untuk dilaksanakan.

Pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja bisa dijalankan secara lisan maupun tulisan agar para pihak tidak dirugikan dalam memenuhi hak dan kewajibannya sebaiknya kontrak kerja disusun secara tertulis. Namun bagaimana jika kontrak kerja disusun secara lisan atau tidak tertulis, apakah perjanjian kerjanya tetap berlangsung dan sah, bagaimana status hubungan kerja dan hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Adanya kontrak kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha atau pengikatan, sudah tentu ikatan tersebut suatu saat akan terputus. Pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam hubungan kerja sudah menjadi rahasia umum bahwa hubungan kerja dapat saja berakhir karena suatu sebab. Berakhirnya hubungan kerja disebut juga dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan.

Dalam hal PHK terjadi dalam hubungan kerja PKWTT secara lisan, bagaimana hak-hak pekerja yang akan diperoleh dan perlinudngannya. Karena tidak adanya kekuatan pembuktian saat terjadinya perselisihan antara para pihak, pekerja/buruh dengan pengusaha.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti berusaha untuk mengkaji problematika pemutusan hubungan kerja PKWTT dengan perjanjian secara lisan. Bagaimana akibat hukum PKWTT dengan perjanjian tidak tertulis baik dalam masa bekerja atau setelah hubungan kerja berakhir, termasuk bagaimana perlindungan hukum atas PKWTT dengan perjanjian kerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian yuridis normatif. Jenis data penelitian ini yaitu data sekunder yang berasal dari studi kepustakaan berbentuk:

1. Bahan hukum primer yaitu :
  - a. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja Waktu Istirahat, Alih Daya, dan Pemutusan Hubungan Kerja
  - b. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
  - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bahan hukum sekunder yakni berbagai buku mengenai hukum ketenagakerjaan, artikel, dan jurnal yang berhubungan dengan hubungan kerja PKWTT dengan perjanjian tidak tertulis dan pemutusan hubungan kerja;
3. Bahan hukum tersier merupakan bahan pendukung atas bahan hukum primer dan sekunder diantaranya Oxford Dictionary dan KBBI.

Penelitian ini dengan teknik analisis data melalui pendekatan kualitatif yakni menjelaskan hasil penelitian sesuai dengan data-data primer, sekunder, dan tersier di mana hasil dari penelitian tidak bisa dilakukan pengukuran secara kuantitatif. Melalui penggunaan pendekatan kualitatif, hasil dari penelitian ini yaitu deskriptif yakni berfokus pada permasalahan yang diteliti untuk dilakukan analisis dan pengolahan sehingga dapat disimpulkan.

## **HASIL**

Ketenagakerjaan merupakan seluruh hal ikhwal mengenai tenaga kerja di waktu sebelum, selama, serta setelah masa kerjanya. Artinya ketenagakerjaan berkaitan dengan tenaga kerja pada saat sebelum dimulai hubungan kerja, seperti masa perekrutan, selama hubungan kerja selama periode bekerja dan sesudah hubungan kerja berakhir, ketenagakerjaan masih memperhitungkan hubungan yang telah berakhir.

Hubungan kerja merupakan hubungan diantara buruh dengan pengusaha sesuai dengan kontrak kerja yang memiliki unsur upah, pekerjaan, dan pekerjaan. Sebagai subjek dalam hubungan kerja, pengusaha dan pekerja/buruh, mempunyai beberapa unsur dalam hubungan kerja berikut ini (1) adanya pekerjaan, (2) adanya perintah, (3) adanya upah dan (4) waktu tertentu.

Soepomo dalam Abdul Khakim mengatakan hubungan kerja yakni hubungan diantara buruh dan pengusaha di mana terjadinya hubungan kerja tersebut sesudah ada kontrak kerja diantara

keduanya. Pengusaha dan buruh terikat dengan kontrak, salah satu pihak sebagai pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah sementara majikan mempekerjakan buruh dengan memberikan upah<sup>1</sup>.

Dari penjelasan di atas, maka kesimpulannya adalah hubungan kerja terjadi antara pekerja dan pengusaha atas adanya sebuah kesepakatan yang dimuat dalam sebuah perjanjian kerja yang memuat unsur perintah, pekerjaan, dan upah.

Dari penjelasan hubungan kerja di atas perjanjian kerja ialah bukti bahwasanya hubungan kerja terjadi antara pengusaha dengan buruh/pekerja. Perjanjian dalam KBBI<sup>2</sup> bersumber dari istilah janji yang diartikan :

- (1) Kesepakatan secara lisan atau tulisan yang disusun oleh kedua pihak atau lebih di mana setiap pihak bersepakat akan mematuhi seluruh hal yang ada dalam kesepakatan tersebut.
- (2) Tenggat waktu.
- (3) Persyaratan.
- (4) Kesepakatan yang sah diantara dua atau beberapa negara di bidang perdagangan, keamanan, dan lain-lain.
- (5) Kesepakatan diantara dua orang atau lebih secara tertulis dengan membubuhkan materai, yang terdiri dari hak dan kewajiban secara timbal balik, setiap pihak menerima Salinan kesepakatan tersebut sebagai bukti keikutsertaan dalam kesepakatan yang dibuat.

Dalam KUHPerdata tidak disebutkan istilah perjanjian, akan tetapi disebut dengan perikatan dan persetujuan. Pasal 1313 menyatakan bahwa sebuah kesepakatan atau persetujuan merupakan sebuah tindakan dimana satu atau sejumlah individu mengikatkan dirinya kepada orang lain.

Dari penjelasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan sederhana bahwasanya perjanjian merupakan persetujuan diantara 2 (dua) orang atau lebih baik secara lisan atau pun tertulis bersepakat menaati apa yang termuat di dalamnya dan menjadi hukum/dasar bagi keduanya dalam melaksanakan hak dan kewajiban.

Membahas secara khusus perjanjian kerja, hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan memberikan penjelasan yang berbeda. Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan kesepakatan bahwa pihak ke satu yakni pekerja bersedia mengikatkan dirinya untuk memberikan tenaganya pada pihak lain yaitu pengusaha dengan imbalan upah dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Sementara dalam ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan kontrak diantara pengusaha dan buruh/pekerja yang berisi persyaratan kerja, hak, dan kewajiban berbagai pihak.

Subekti dalam Abdul Khakim, menjelaskan perjanjian kerja ialah perjanjian seorang pengusaha dengan buruh/pekerja yang diindikasikan dengan ciri yaitu adanya gaji atau upah dengan jumlah tertentu yang menjadi perjanjian serta terdapat hubungan vertikal yaitu pihak pengusaha memiliki hak untuk memberikan perintah kerja yang harus dipatuhi oleh pekerja.<sup>3</sup>

Artinya perjanjian kerja yakni perjanjian pekerja dengan pengusaha/majikan untuk mengikatkan diri satu sama lainnya yang berisi persyaratan kerja, hak dan kewajiban semua pihak di mana pekerja menerima upah dan pengusaha/pemberi kerja memberikan upah dan perintah kerja, serta hubungan antara keduanya tidaklah sama sederajat, atasan dan bawahan.

Perjanjian, baik itu perjanjian kerja atau perjanjian lainnya dapat disebut sah apabila memenuhi :

- (1) Adanya kesepakatan antara mereka yang mengikatkan diri.
- (2) Kecakapan untuk menyusun perjanjian.
- (3) Pokok permasalahan tertentu.
- (4) Penyebab keterhalangan. Sebagai sebuah perjanjian, maka kontrak kerja tidak bisa dibatalkan atau dikembalikan, terkecuali atas dasar kesepakatan.

Dalam bidang ketenagakerjaan maka perjanjian kerja diklasifikasikan menjadi dua yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian PKWTT. Dalam pelaksanaannya perjanjian kerja bisa disusun secara tertulis atau tidak tertulis, lisan. Khusus untuk PKWT diharuskan disusun secara tertulis dengan memuat kaidah-kaidah unsur perjanjian agar perjanjian tersebut menjadi sah dan tidak batal dan menggunakan bahasa Indonesia.

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung:Citra Adiya Bakti, 2020), hlm.89.

<sup>2</sup> <https://www.kbbi.web.id/janji> diakses pada 3 November 2023.

<sup>3</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung:Citra Adiya Bakti, 2020), hlm.99.

Berbeda dengan PKWT, PKWTT dapat dibuat secara lisan, namun dalam prakteknya untuk menjamin perlindungan hukum dan menunjukkan status hubungan kerja bagi PKWTT pengusaha wajib membuat surat pengangkatan sebagai PKWTT.

Dewasa ini dunia kerja mempunyai tantangan dan persaingan yang kompleks, dimulai dari kualitas barang yang dihasilkan sampai pada penggunaan teknologi tinggi yang terus meningkat, bahkan digitalisasi terus berkembang. Kita mengenal dengan istilah Industri 4.0 dan baru-baru ini juga sudah mulai digaungkan dengan industri 5.0.

Semakin ketatnya persaingan usaha dalam dunia kerja, tentunya akan menimbulkan banyak akibat bagi sebuah perusahaan, turunnya pesanan, sulitnya material dan berakhir pada penutupan usaha. Terlebih, kondisi politik yang dinamis, disusul dengan kondisi perekonomian yang tidak stabil, sehingga berdampak pada tenaga kerja itu sendiri.

Ada tindakan untuk merumahkan pekerja dan bahkan badai PHK akan melanda, tindakan PHK yang di luar rencana, Pemutusan Hubungan Kerja adalah hal yang menjadi ketakutan tersendiri bagi karyawan aktif, selalu dibayangi ketakutan dan kecemasan mengenai waktu tiba mereka di-PHK dari pekerjaannya yang selama ini menjadi sumber rezeki.

PHK bagi pekerja atau buruh, merupakan hilangnya mata pencaharian. Sehingga, menjadi kekhawatiran bagi setiap pekerja atau buruh, karena tentu saja hal tersebut berdampak langsung bagi kelangsungan kehidupan keluarga pekerja atau buruh, misalnya masih banyak beban kredit yang harus dibayarkan secara rutin setiap bulannya<sup>4</sup>.

Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) seperti diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pemberhentian hubungan kerja karena hal tertentu yang menyebabkan berhentinya hak dan kewajiban diantara pengusaha dan pekerja.

Kemudian aturan turunan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 1 angka 15 PHK yakni pengakhiran hubungan kerja karena sebuah perihal tertentu yang berakibat pada selesainya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Halim dalam Parlin Dony Sipayung, menjelaskan bahwa PHK merupakan prosedur pemberhentian hubungan kerja diantara pengusaha dan pekerja disebabkan hal-hal tertentu. Menurut Sipayung, dkk PHK adalah pemberhentian hubungan kerja disebabkan oleh sesuatu hal yang menyebabkan berhentinya hak serta kewajiban diantara buruh/pekerja serta pengusaha. Sesudah hubungan kerja berakhir maka buruh tidak memiliki kewajiban untuk bekerja pada pengusaha sehingga pengusaha tidak memiliki kewajiban untuk membayarkan upah dan memberikan perintah kepada pekerja.

Dari beberapa definisi tersebut, kesimpulannya adalah PHK yaitu sebuah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha yang menggugurkan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan oleh buruh kepada pengusaha dan kewajiban membayarkan upah oleh pengusaha kepada pekerja/buruhnya yang disebabkan karena hal-hal yang dapat mengakhiri hubungan kerja tersebut.

Dalam UU Ketenagakerjaan, PHK terbagi atas 4 (empat) macam<sup>5</sup>:

1. PHK karena sebab hukum seperti, berakhirnya sebuah perjanjian, pekerja meninggal dunia;
2. PHK karena adanya putusan pengadilan;
3. PHK karena permintaan pekerja/buruh;
4. PHK oleh pengusaha, PHK ini nampaknya lebih dominan diatur perundang-undangan ketenagakerjaan karena untuk memberikan perlindungan hukum bagi buruh dari kemungkinan tindakan pengusaha yang sewenang-wenang di samping PHK oleh pengusaha sering memicu perselisihan dengan pekerja/buruh.

Akibat hukum atau konsekuensi hukum ialah akibat dari tindakan yang diperbuat supaya memperoleh akibat yang diinginkan oleh pelaku yang diatur secara hukum. perbuatan yang dilakukan adalah perbuatan hukum yaitu perbuatan yang dilaksanakan untuk mendapatkan suatu dampak yang diinginkan secara hukum. Akibat hukum ialah seluruh akibat dari seluruh tindakan hukum yang

---

<sup>4</sup> Parlin Dony Sipayung, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Medan : Yayasan Kita Menulis, 2022)

<sup>5</sup> Abdul K., *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan kelima Edisir Revisi*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2020), hlm.322-323.

dilaksanakan oleh subjek hukum atas objek hukum. Adapun akibat hukum adalah sumber terciptanya hak serta kewajiban bagi subjek hukum terkait.

Perjanjian kerja melahirkan adanya akibat hukum yang menciptakan hak serta kewajiban yang dilakukan oleh subjek hukum terkait dalam menjalankan substansi perjanjian, baik yang tertuang di dalam kontrak atau karena sudah diatur oleh undang-undang.

Pada jenis perjanjian PKWTT maka perjanjian secara lisan tetap sah sama halnya dengan perjanjian tertulis selama tidak melanggar syarat sahnya perjanjian kerja, kedua belah pihak terikat dalam perjanjian yang memuat hak dan kewajiban, termasuk tidak terbatas dalam hak dan kewajiban dalam pemutusan hubungan kerja.

Hal ini dikarenakan perjanjian kerja dengan cara lisan sah bagi PKWTT maka PKWTT berhak atas apa yang menjadi haknya selama masa bekerja dan sesudah bekerja, yaitu saat terjadinya pemutusan hubungan kerja. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja bagi PKWTT dengan perjanjian lisan ini akan tetap mendapatkan hak pesangon, apresiasi masa kerja serta penggantian hak seperti PKWTT lainnya dengan perjanjian kerja tertulis berdasarkan masa kerja yang dilalui PKWTT tersebut.

Persoalan yang ada dalam kontrak kerja yang dilaksanakan secara lisan yaitu kesulitan dalam hal pembuktian ketika pihak tergugat tidak mengakui adanya perjanjian di hadapan hakim, kendala yang dihadapi berikutnya adalah saksi-saksi yang melihat dan mendengar secara langsung saat perjanjian itu dilaksanakan, karena tentunya perjanjian kerja dengan lisan pasti dilakukan antara pekerja/buruh dan pengusaha tanpa ada saksi-saksi.

Oleh karenanya pengusaha diwajibkan untuk membuat surat pengangkatan PKWTT bagi perjanjian kerja yang disusun secara lisan agar memberikan perlindungan bagi buruh/pekerja. Dan apabila pengusaha tidak menyusun surat pengangkatan untuk PKWTT dengan perjanjian kerja tidak tertulis dapat dikenakan sanksi pidana karena tindakan ini merupakan tindakan pelanggaran.

## **SIMPULAN**

Sesuai dengan pemaparan tersebut maka kesimpulannya adalah:

1. PKWTT dengan perjanjian kerja lisan tetap sah sejauh tidak berlawanan dengan pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUHPerduta. Karena perjanjian tersebut sah maka pekerja/buruh berhak atas apa-apa yang menjadi haknya seorang pekerja. Kemudian Pengusaha diwajibkan untuk membuat surat pengangkatan PKWTT apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan.
2. Hak-hak PKWTT tersebut tidak hanya pada masa bekerja, tetapi pada masa setelah bekerja tetap memperoleh haknya yaitu uang pesangon, apresiasi masa kerja, serta penggantian hak dikarenakan perjanjiannya tetap sah meskipun dibuat secara lisan. Namun masalah yang akan muncul yaitu ketika dilakukan pembuktian di hadapan hakim, seperti dalam proses perselisihan pemutusan hubungan kerja, akan sulit ditemukan bukti-bukti adanya hubungan kerja, sehingga dapat merugikan pekerja/buruh.
3. Untuk menghindari hal di atas dalam masa bekerja dilakukan perjanjian kerja secara lisan, buruh/pekerja bisa melaksanakan usaha antara lain berdiskusi dengan pengusaha agar menerbitkan surat pengangkatan. Hal tersebut tidak lain digunakan sebagai pembuktian status kedudukan pekerja di perusahaan dan juga menjadi bukti pengakuan pekerja sebagai karyawan tetap yang berpengaruh pada perlindungan pekerja tersebut apabila kelak terdapat pertikaian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Cetakan kelima Edisi Revisi*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020  
Sipayung, Parlin Dony, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Republik Indonesia, Kitab Undang-undang Hukum Perdata  
Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara serta Lagu Kebangsaan.

**Abdur Rahman**, *Problematika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan*

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

**Website**

<https://www.kbbi.web.id/janji>