



Analisis Yuridis Prestasi Karyawan PT Sumber Jaya Dalam Perjanjian Ketenagakerjaan Studi Kasus Nomor.276/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Sel.

Nayla Putri Abdullah¹⁾, Natasya Yadila²⁾, Happy Sturaya Quratuainniza³⁾, Muh Rozi Asri⁴⁾, Dwi Desi Yayi Tarina⁵⁾

Email: 2210611091@mahasiswaupnvj.ac.id^{1*}, 2210611093@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2210611384@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611446@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴,
dwidesiyayitarina@upnvj.ac.id⁵

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

*Korespondensi email: 2210611091@mahasiswaupnvj.ac.id

Abstract. *Default refers to a situation where one party to an agreement fails to fulfill or negligently performs its obligations as stipulated in the contract between the creditor and debtor. This study examines a case of default in an employment contract, as seen in the South Jakarta District Court Decision No. 276/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Sel, where an employee unilaterally resigned before the contract's expiration without fulfilling the agreed-upon obligations. The research aims to analyze the legal resolution of default and the judge's considerations in ruling on the case. Using a normative juridical method with a case study approach, the study concludes that the court ruled the defendant in default and ordered compensation as specified in the employment agreement. The judge's decision was based on the principles of freedom of contract, pacta sunt servanda, and good faith.*

Keywords: Court Decision, Default, Employment

Abstrak. Wanprestasi adalah keadaan di mana salah satu pihak dalam suatu perjanjian tidak memenuhi atau dianggap lalai dalam melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian antara kreditur dan debitur. Berdasarkan studi kasus Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 276/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Sel, kasus tersebut melibatkan pelanggaran kontrak kerja oleh karyawan yang secara sepihak mengundurkan diri sebelum masa perjanjian kerja berakhir secara tanpa memenuhi kewajiban sebagaimana diatur dalam perjanjian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bentuk penyelesaian hukum atas wanprestasi serta pertimbangan hakim dalam memutus suatu perkara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan berupa studi kasus. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengadilan memutuskan tergugat bersalah atas wanprestasi dan mewajibkan tergugat untuk membayar ganti rugi sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja. Pertimbangan hakim didasarkan pada asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda* serta prinsip itikad baik

Kata kunci: Wanprestasi, Ketenagakerjaan, Putusan Pengadilan.

1. LATAR BELAKANG

Setiap manusia selalu memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi setiap harinya. Untuk mencukupi kebutuhan tersebut, baik secara pribadi maupun keluarga, seseorang perlu bekerja. Bekerja merupakan upaya yang dilakukan oleh setiap individu guna memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam prosesnya, seseorang seringkali membutuhkan bantuan dari orang lain. Secara umum, bagi mereka yang tidak memiliki modal awal, dukungan dari pihak lain menjadi penting untuk memperoleh penghasilan.¹

Dalam konteks ketenagakerjaan, bekerja tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga menjadi bagian dari sistem ekonomi yang lebih luas. Dunia kerja melibatkan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang diatur dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan untuk menjamin hak dan kewajiban masing-masing pihak. Aspek

ketenagakerjaan mencakup perlindungan tenaga kerja, upah yang layak, jaminan sosial, serta lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Oleh karena itu, sistem ketenagakerjaan yang baik berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan bagi pekerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Ketenagakerjaan itu sendiri memiliki arti hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja. Hal ini mencakup aspek perekrutan, hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, serta kesejahteraan pekerja. Ketenagakerjaan menjadi bagian penting dalam sistem ekonomi suatu negara karena berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja. Dimana telah diatur dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Untuk memenuhi kebutuhan hidup, setiap individu bekerja agar dapat menjalani kehidupan yang layak. Hal ini sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dengan demikian, pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak fundamental bagi setiap warga negara. Pekerja atau buruh merupakan sumber daya manusia sekaligus aset perusahaan yang berperan dalam menjamin keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan antara pekerja dan pengusaha harus dibangun dalam suasana industri yang adil, harmonis, serta menjunjung tinggi martabat manusia.² Untuk mencapai kehidupan yang layak, manusia membangun hubungan hukum dengan orang lain melalui perjanjian yang telah disepakati bersama. Perjanjian ini menciptakan konsekuensi hukum yang menetapkan hak serta kewajiban bagi masing-masing pihak yang terlibat. Dalam konteks hubungan kerja, perjanjian kerja menjadi landasan utama yang mengikat pengusaha dan pekerja, dimana kedua belah pihak wajib mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan tanpa melakukan pelanggaran. Hubungan antara pengusaha dan pekerja dimulai dengan adanya perjanjian yang mengatur hak serta kewajiban masing-masing pihak. Dalam hukum perdata Indonesia, perjanjian diatur dalam Buku III Bab Kedua Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Pasal 1313, yang menyatakan bahwa suatu perjanjian atau kontrak adalah tindakan hukum di mana satu pihak atau lebih mendekatkan diri kepada pihak lain. Dalam konteks ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan hasil kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang menjadi dasar dalam mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.

Perjanjian ini tidak hanya bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, tetapi juga untuk memastikan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Secara umum, suatu perjanjian tidak selalu mencakup setiap aspek yang berkaitan dengan kesepakatan yang dibuat. Biasanya, perjanjian hanya memuat hal-hal mendasar yang dianggap

paling penting, sementara berbagai isu lain yang berpotensi relevan mungkin tidak secara eksplisit diatur di dalamnya. Keterbatasan ini dapat menimbulkan risiko hukum dan konsekuensi negatif jika salah satu pihak gagal memenuhi hak dan kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati. Ketika salah satu pihak tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai wanprestasi. Keadaan ini berpotensi menimbulkan kerugian bagi pihak lain, baik dalam bentuk materiil maupun immateriil. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian untuk memastikan bahwa kesepakatan yang dibuat telah mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang dapat terjadi. Langkah ini bertujuan untuk meminimalkan risiko wanprestasi serta menciptakan kepastian hukum yang adil dan mengikat bagi semua pihak yang bersangkutan.⁴

Wanprestasi, atau ingkar janji, adalah kegagalan debitur dalam memenuhi kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian. Secara umum, wanprestasi terjadi ketika kewajiban tidak dilaksanakan tepat waktu atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan yang seharusnya. M. Yahya Harahap dalam bukunya *Karakteristik Wanprestasi dan Tindak Pidana Penipuan* menjelaskan bahwa seorang debitur dianggap wanprestasi apabila ia lalai dalam menjalankan kewajibannya atau tidak memenuhi prestasi sebagaimana mestinya. Konsep wanprestasi tidak dapat dipisahkan dari unsur kelalaian dan pernyataan lalai.⁵

Asas kebebasan berkontrak memungkinkan para pihak untuk menentukan isi perjanjian, asalkan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku. Pelanggaran terhadap perjanjian kerja dapat dianggap sebagai wanprestasi atau pelanggaran janji, yang dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak. Wanprestasi dapat terjadi dalam bentuk tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati, melaksanakan kewajiban dengan keterlambatan, atau melaksanakan kewajiban yang tidak sesuai dengan kesepakatan.

Dalam perjanjian kerja, pelanggaran atau wanprestasi bisa dilakukan oleh pekerja atau pengusaha, seperti pekerja yang melakukan pengunduran diri dengan tidak memenuhi ketentuan dalam perjanjian kerja. Dalam kasus berdasarkan perkara Putusan Nomor.276/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Sel Penggugat adalah NY. Sumitra Gowindasamy selaku Wakil Direktur Utama PT. Sumber Mitra Jaya, dan Edi Hari Sulistiono selaku Tergugat. Sesuai dengan perjanjian kerja antara penggugat dengan tergugat batas waktu pekerja tergugat sampai dengan 25 April 2012.

Dimana, penggugat dan tergugat telah menandatangani perjanjian kerja pada tanggal 24 Mei 2011, yang berisikan tentang hak dan kewajiban masing - masing pihak yang harus

dipatuhi dan dilaksanakan oleh keduanya.

Bahwa pada awalnya pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat berjalan dengan baik dan lancar, namun demikian secara tiba-tiba pada tanggal 12 September 2011, Tergugat sudah tidak masuk kerja tanpa alasan dan tanpa pemberitahuan kepada Penggugat. Bahwa tindakan Tergugat tidak masuk bekerja sejak tanggal 12 September 2011 sampai saat ini adalah merupakan pelanggaran hukum terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati antara Penggugat dan Tergugat. Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 184 Perjanjian Kerja tanggal 24 Mei 2011 yaitu apabila terjadi pengakhiran perjanjian kerja sebelum batas waktu perjanjian kerja ini berakhir dikarenakan keinginan karyawan, maka karyawan wajib membayar ganti rugi sesuai Pasal 21.5, yakni sebesar 2x gaji bersih tergugat bahwa awalnya pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat.

Ada beberapa aturan dan prinsip hukum yang berlaku dalam menangani kasus wanprestasi. Salah satunya yaitu Pasal 1243 Konstitusi Perdata, orang yang dirugikan karena kelalaian berhak menuntut kompensasi. Penelitian ini akan menganalisis kasus wanprestasi perjanjian kerja berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor.276/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Sel. Studi ini akan dibahas lebih lanjut mengenai “Bagaimana penyelesaian dalam kasus putusan 276/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Sel dan Bagaimana pertimbangan hakim dalam kasus putusan 276/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Sel.”

2. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana penyelesaian dalam kasus putusan 276/pdt.g/2012/pn.jkt.sel?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam kasus putusan 276/pdt.g/2012/pn.jkt.sel?

3. PEMBAHASAN

a. Penyelesaian Kasus Putusan 276/Pdt.g/2012/Pn.jkt.sel

Kasus ini sendiri diduga telah melanggar Pasal 1338 KUHPdata yakni: “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Hal ini dikuatkan oleh Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 24 Mei 2011 yang mulai berlaku efektif sejak tanggal 25 April 2011 sampai 25 April 2012, berisi tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yang harus dipenuhi dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Namun, Tergugat telah melakukan pelanggaran yakni melakukan melakukan pengunduran diri dengan tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja antara

Penggugat dan Tergugat dimana dalam Pasal 21.5 Perjanjian tersebut menyebutkan: “apabila terjadi pengakhiran kerja sebelum batas waktu PKWT berakhir dikarenakan keinginan karyawan atau sikap karyawan maka karyawan wajib membayar ganti rugi sebesar 2 (dua) kali gaji terakhir gross perbulan”.

Penggugat sendiri menggugat dengan tuntutan berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan ingkar janji terhadap Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat tanggal 24 Mei 2011;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp. 16.000.000,- (enam belas juta rupiah) seketika dan sekaligus;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum.

Untuk menguatkan dalil tuntutannya, Penggugat mengajukan bukti melalui Kuasa Hukumnya yakni bukti-bukti tertulis berupa fotocopy bermeterai cukup dan telah dileges serta dicocokkan dengan aslinya dipersidangan, berupa :

1. Bukti P-1 : Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. SUMBER MITRA JAYANo.90 tanggal 15 Oktober 1981 oleh Notaris H. Babesa D.L., SH. (sesuai dengan aslinya) ;
2. Bukti P-2 : Akta Pernyataan Keputusan Rapat Para Pemegang Saham Luar Biasa PT. SUMBER MITRA JAYA No.27 tanggal 23 Juni 2008 oleh Notaris Hestyani Hassan, SH.Mkn. (sesuai dengan aslinya) ;
3. Bukti P-3 : Kartu Keluarga No.3573032612070015 yang dikeluarkan oleh Kelurahan/Desa Mergosono, Kecamatan Kedungkandang Kabupaten/Kota Malang, Jawa Timur (copy dari copy) ;
4. Bukti P-4 : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 24-05-2011. (sesuai dengan aslinya) ;
5. Bukti P-5 : Slip gaji karyawan dan slip setoran Bank Mandiri tanggal 09-09-2011 bukti pembayaran gaji Tergugat bulan Agustus 2011 melalui transfer melalui Bank Mandiri ke rekening atas nama Tergugat sebesar Rp.7.394.167,- (sesuai dengan aslinya) ;
6. Bukti P-6 : Surat Panggilan Pertama kepada Tergugat tanggal 16 Agustus 2011. (copy dari copy) ;

Dalam kasus ini, Tergugat tidak datang menghadap ke persidangan atau menyuruh orang lain sebagai kuasanya untuk mewakili dirinya di persidangan, meskipun telah dipanggil secara sah dan patut beberapa kali sesuai dengan relaas panggilan No.276/Pdt.G/2012/PN Jkt.Sel. tanggal 31 Mei 2012 untuk sidang tanggal 26 Juni 2012, relaas panggilan No.276/Pdt.G/2012/PN Jkt.Sel. tanggal 20 Juli 2012 untuk sidang tanggal 3 September 2012, relaas panggilan No.276/Pdt.G/2012/PN Jkt.Sel. untuk sidang tanggal 12 November, 2012, dan

relaas panggilan melalui iklan di Harian Rakyat Merdeka tertanggal 21 November 2012, untuk sidang tanggal 10 Desember 2012, ternyata ketidakhadiran Tergugat tersebut tidak disebabkan sesuatu alasan yang sah, oleh karenanya Majelis Hakim menganggap Tergugat tidak mempergunakan haknya untuk membela kepentingannya dalam perkara ini dan oleh karena itu pula pemeriksaan perkara dilanjutkan tanpa hadirnya Tergugat. Maka dari itu, karena Tergugat sejak awal persidangan tidak pernah hadir, maka ia tidak menggunakan haknya menjawab gugatan tersebut, dan Proses Mediasi dalam perkara aquo sebagaimana ditentukan dalam Pasal 130 HIR jo PERMA No.1 tahun 2008 tidak dapat diterapkan. Hasil dari kasus ini adalah putusan dengan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan bahwa Tergugat telah melanggar Perjanjian Kerja yang berdasar pada Undang-Undang, maka cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk seluruhnya.

b. Pertimbangan Hakim Dalam Kasus Putusan 276/Pdt.g/2012/Pn.jkt.sel

Dalam perkara wanprestasi sebagaimana tercantum dalam Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 276/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Sel., pertimbangan hakim menjadi landasan utama dalam menilai sejauh mana pelanggaran atas perjanjian kerja telah terjadi dan bagaimana konsekuensi hukumnya bagi pihak yang lalai. Hakim dalam perkara ini menilai bahwa perjanjian kerja antara Penggugat (PT Sumber Mitra Jaya) dan Tergugat (Edi Hari Sulistiono) yang dibuat pada tanggal 24 Mei 2011 merupakan suatu perjanjian yang sah karena telah memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yakni adanya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan causa yang halal. Dalam perjanjian tersebut, telah ditegaskan bahwa masa kerja tergugat berakhir pada 25 April 2012, serta dicantumkan pula hak dan kewajiban masing-masing pihak termasuk ketentuan ganti rugi apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran atas perjanjian tersebut.

Namun, pada tanggal 12 September 2011, Tergugat secara tiba-tiba tidak lagi masuk kerja tanpa memberikan alasan maupun pemberitahuan yang sah kepada pihak perusahaan. Hal ini dinilai hakim sebagai bentuk wanprestasi karena tergugat tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja sesuai dengan yang diperjanjikan. Dalam pertimbangannya, hakim merujuk pada ketentuan Pasal 1243 KUHPerdata yang menyatakan bahwa jika debitur lalai atau ingkar janji, maka ia wajib memberikan ganti rugi apabila telah dinyatakan lalai dan tetap tidak memenuhi prestasi dalam waktu yang ditentukan setelah ditegur secara patut oleh kreditur. Dalam konteks ini, tergugat dianggap lalai karena tidak melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya tanpa alasan yang dapat dibenarkan secara hukum, dan tidak

memberikan respons meskipun telah dipanggil oleh penggugat secara patut. Hakim juga menilai bahwa ketidakhadiran tergugat mengganggu kelangsungan operasional perusahaan dan mengakibatkan kerugian baik secara langsung maupun tidak langsung bagi penggugat.

Pertimbangan hukum lainnya yang dijadikan dasar oleh majelis hakim adalah klausul dalam Pasal 184 Perjanjian Kerja, yang mengatur bahwa apabila pekerja mengundurkan diri atau menghentikan pekerjaan sebelum masa kontrak berakhir atas kehendak sendiri, maka ia wajib membayar ganti rugi sebesar dua kali gaji bersih. Klausul ini bersifat mengikat dan telah disepakati oleh kedua belah pihak, sehingga pelaksanaannya harus dijalankan sesuai dengan asas *pacta sunt servanda*, yaitu bahwa setiap perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Oleh karena tergugat melanggar ketentuan tersebut, maka berdasarkan asas kepastian hukum dan keadilan, hakim memutuskan bahwa Tergugat harus membayar ganti rugi sesuai ketentuan dalam perjanjian tersebut.

Pertimbangan hakim juga mempertimbangkan prinsip itikad baik yang seharusnya menjadi dasar dalam pelaksanaan setiap perjanjian. Ketidakhadiran tergugat tanpa pemberitahuan menunjukkan tidak adanya itikad baik dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan. Hal ini sejalan dengan pemikiran M. Yahya Harahap yang menyatakan bahwa wanprestasi tidak hanya ditentukan dari pelanggaran formal terhadap kontrak, tetapi juga dari adanya unsur kelalaian dan tindakan yang tidak menunjukkan itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja, itikad baik menjadi kunci penting dalam menjaga keharmonisan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.⁶

Dengan demikian, pertimbangan hakim dalam perkara ini tidak hanya didasarkan pada aspek formal dan tekstual dari isi perjanjian kerja, tetapi juga mempertimbangkan asas-asas hukum perdata seperti asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas kepastian hukum, dan asas keadilan. Hal ini menegaskan bahwa dalam sistem ketenagakerjaan, perjanjian kerja bukan sekadar dokumen administratif, tetapi memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan berdampak langsung terhadap hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja.⁷ Putusan ini menjadi preseden penting dalam menegaskan bahwa pelanggaran terhadap perjanjian kerja dapat dikenakan sanksi ganti rugi jika terbukti terjadi wanprestasi, serta menegaskan pentingnya pelaksanaan perjanjian dengan itikad baik dan tanggung jawab dari kedua belah pihak.

4. PENUTUP

Berdasarkan Putusan Nomor 276/Pdt.G/2012/PN.Jkt.Sel, dapat disimpulkan bahwa wanprestasi dalam perjanjian kerja merupakan pelanggaran serius yang dapat mengakibatkan konsekuensi hukum bagi pihak yang melanggarnya. Kasus ini menggarisbawahi pentingnya kepatuhan terhadap ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Putusan hakim.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, C. R., Rachman, R. R., Rafiki, N., & Tarina, D. D. Y. (2024). Analisis yuridis wanprestasi perjanjian kerja dalam aspek hukum keperdataan studi kasus putusan Pengadilan Jakarta Selatan Nomor: 272/Pdt.G/2016/PN. Jkt. Sel. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(3), 10.
- Ervaneli, E., Febrianti, L., & Thamrin, S. (2022). Tinjauan yuridis tentang wanprestasi perjanjian antara pekerja kontrak (PKWT) terhadap perusahaan di PT. Tenago Trimindo (berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 1(2), 103–112.
- Harahap, M. Y. (2006). *Segi-segi hukum perjanjian*. Sinar Grafika.
- Kembaren, E. J. S., & Sari, I. (2024). Pemutusan hubungan kerja karyawan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) oleh PT. Duta Sarana Perkasa–Kabupaten Bogor (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023). *Lex Omnibus: Jurnal Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara*, 1(2), 31–48.
- Pratama, A. Y. Y., & Pamuncak, S. H. A. W. (2022). *Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) beserta akibat hukum jika terjadi wanprestasi (Studi kasus di PT Panen Mas Jogja)* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://repository.ums.ac.id/>
- Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditinjau dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1513–1520.
- Ramadhani, D. A. (2012). Wanprestasi dan akibat hukumnya. *Jurnal Yuridis*, 15(17), 135–140.
- Tarihoran, R. E., & Samosir, K. (2024). Pertimbangan hakim menetapkan adanya itikad baik untuk menentukan perbuatan melawan hukum. *Jurnal Profile Hukum*, 183–193.