

SKRIPSI

**PELAKSANAAN PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA SATUAN
PENGAMAN (SATPAM) ANTARA PT.PLN (PERSERO) CABANG
PADANG DENGAN PT. CAHAYA CITRA MULIA (CCM)**

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum

Oleh :

AHMAD DONALDI

06 140 195

Program Kekhususan: Hukum Perdata Ekonomi (PK II)



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG**

2011

No. Reg: 3292/PK II/04/2011

**PELAKSANAAN PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA SATUAN
PENGAMAN (SATPAM) ANTARA PT.PLN (PERSERO) CABANG
PADANG DENGAN PT. CAHAYA CITRA MULIA (CCM)**

(Ahmad Donaldi, BP 06140195, Fakultas Hukum Universitas Andalas, 63

Halaman, Tahun 2011)

ABSTRAK

PT. PLN (Persero) Cabang Padang sebagai salah satu BUMN terbesar di Indonesia dalam rangka meningkatkan mutu, pelayanan dan keamanannya menjalin kerjasama dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) dalam bidang penyediaan tenaga kerja satuan pengamanan (satpam). Untuk memahami lebih lanjut penulis mengemukakan beberapa permasalahan sebagai berikut : Pertama bagaimana bentuk pelaksanaan perjanjian kerjasama penyediaan tenaga kerja satpam antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM). Kedua bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerjasama tersebut. Yang ketiga apa saja kendala yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian kerjasama ini. Untuk membahas permasalahan di atas, penulis menggunakan metode pendekatan masalah secara yuridis sosiologis yaitu pendekatan masalah dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait dan menghubungkannya dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Sumber data dalam penelitian ini adalah : penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*) serta menggunakan jenis data: data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Sedangkan data primer diperoleh melalui penelitian langsung di PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) yang dilakukan dengan metode wawancara semi terstruktur dengan para pihak yang terkait, kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dari penelitian yang dilakukan penulis dapat menarik kesimpulan : pelaksanaan perjanjian kerjasama penyediaan tenaga kerja antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) berbentuk tertulis yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak sesuai dengan penerapan asas konsensualisme dan kebebasan berkontrak. Sesuai kontrak kerja tersebut PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) menyediakan tenaga kerja satuan pengamanan (satpam). Tanggung jawab mengenai upah, pemberian asuransi dan sanksi berada pada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) namun pertanggungjawaban kerja sehari-hari tetap berada pada unit kerja dimana tenaga kerja bekerja dalam hal ini unit kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang. Dalam pelaksanaannya meskipun ditemui kendala-kendala ringan namun dapat diselesaikan dengan baik sesuai kesepakatan oleh para pihak berdasarkan persetujuan didalam kontrak.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual. Dalam penyelenggaraan pembangunan dewasa ini, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan dan arti yang sangat penting sebagai unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan di samping penggunaan teknologi. Faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara RI, bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama terdapat pada Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang

menentukan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Tenaga kerja adalah tulang punggung dalam peningkatan pembangunan pada umumnya, pertumbuhan industri pada khususnya. Oleh karenanya seluruh kegiatan yang dilakukan tenaga kerja akan mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum dan hubungan antar/intern organisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.¹ Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian tenaga kerja adalah: “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan di saat sekarang ini, perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja.

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹ Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1;

Seseorang maupun badan hukum sebelum melakukan hubungan kerja dengan pihak lain terlebih dahulu akan mengadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana dalam bentuk lisan ataupun dibuat secara formal dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja, hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.²

PT. PLN (Persero) Cabang Padang sebagai salah satu BUMN terbesar di Indonesia dalam rangka meningkatkan mutu, pelayanan dan keamanannya memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, profesional dan terlatih. Untuk memenuhi kebutuhan itu, PT. PLN (Persero) Cabang Padang menjalin kerjasama dengan PT lain sebagai mitra kerjanya, salah satunya adalah PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) dalam bidang penyediaan tenaga kerja satuan pengamanan (satpam). Adapun PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) ini bergerak di bidang penyediaan tenaga kerja dan penyediaan alat-alat dibidang IT. Adanya kerjasama antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang karena adanya kebutuhan PT. PLN (Persero) Cabang Padang akan tenaga kerja lepas. Perjanjian ini terjadi karena adanya permintaan tenaga kerja lepas dari PLN yang dikirimkan pada pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).

Baik tenaga kerja yang sudah menjadi pegawai tetap maupun masih pegawai kontrak sama-sama memiliki andil yang besar dalam memajukan dan

² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1986, hlm. 9;

meningkatkan pelayanan mutu perusahaan. Karena begitu pentingnya faktor tenaga kerja dalam proses jalannya suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk mengetahui prosedur, bentuk, dan pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja serta antara perusahaan-perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui apakah dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja tersebut mengalami kendala atau permasalahan. Karena itu penulis tertarik untuk mengkaji mengenai pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja ini dan menuangkannya dalam suatu karya ilmiah yang berjudul: **“PELAKSANAAN PERJANJIAN PENYEDIAAN JASA SATUAN PENGAMAN (SATPAM) ANTARA PT. PLN (PERSERO) CABANG PADANG DENGAN PT. CAHAYA CITRA MULIA (CCM)”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah bentuk perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)?
2. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)?
3. Apakah kendala yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian tentang pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) bisa ditarik tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)
3. Untuk mengetahui kendala-kendala apakah yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengaman (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM)

D. MANFAAT PENELITIAN

Beranjak dari perumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penelitian diharapkan memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku Perguruan Tinggi untuk kemajuan masyarakat dalam bidang hukum;
 - b. Melatih kemampuan dan keterampilan dalam penulisan karya ilmiah;
 - c. Menambah pengetahuan di bidang hukum perikatan terkait mengenai perjanjian kerjasama;

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. PLN (Persero) Cabang Padang dan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) diharapkan dapat menjadi salah satu panduan bagi perusahaan dalam melakukan kerjasama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi masyarakat yang ingin mengetahui tentang pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja, khususnya perjanjian penyediaan tenaga jasa satuan pengaman PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).

E. METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang akurat sesuai dengan permasalahan yang ada maka perlu adanya suatu metode dalam penelitian tersebut

Pada penulisan ini metode yang dipakai adalah:

1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang terkait dan menghubungkannya dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipakai dalam pembuatan karya ilmiah ini adalah bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melukiskan sesuatu hal secara sistematis, faktual dan akurat di daerah tertentu dan pada saat tertentu.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*), dimana penelitian kepustakaan ini dilakukan pada :
 1. Perpustakaan wilayah Sumatera Barat.
 2. Perpustakaan pusat Universitas Andalas
 3. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas.
- b. Penelitian lapangan (*field research*) yaitu: penelitian yang dilakukan langsung ke lapangan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Cabang Padang dan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).

4. Jenis Data

Dalam penulisan skripsi ini data yang digunakan penulis terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pihak terkait, dalam hal ini adalah PT. PLN (Persero) Cabang Padang dan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM).
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian pustaka yang terdiri dari:
 - a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan penelitian yang berasal dari perturan perundang-undangan dan atau ketentuan-ketentuan hukum yang berkaitan dengan penulisan yang dilakukan. Dalam hal ini adalah Kitab Undang Undang Hukum Perdata (BW) dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, hasil penelitian, literatur-literatur yang ada kaitannya dengan penulisan yang

diperoleh dari perpustakaan serta dari buku dan bahan kuliah yang penulis miliki.

- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan informasi, petunjuk, serta penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, koran, dan bahan lain yang ada kaitannya dengan penulisan ini.

Seluruh data tersebut diperoleh dari:

- a. Perpustakaan Pusat Universitas Andalas.
- b. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang.
- c. Perpustakaan Daerah Kota Padang.
- d. Literatur yang penulis miliki sendiri.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dapat dipercaya serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga bisa memberikan gambaran tentang permasalahan secara keseluruhan maka dalam hal ini Penulis tentunya tidak terlepas dari teknik pengumpulan data. Adapun teknik yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah:

- a. Studi dokumen/studi kepustakaan, disini dilakukan identifikasi berdasarkan dokumen-dokumen yang ada berdasarkan dari data primer dan data sekunder.
- b. Wawancara, wawancara dilakukan untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan berupa data primer. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang tidak hanya terbatas

pada pertanyaan yang telah disusun namun juga dikembangkan berdasarkan informasi yang disampaikan oleh pihak yang bersangkutan. Dalam wawancara ini penulis langsung mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan ini, dari pihak PT. PLN (Persero) Cabang Padang terdiri dari : Bapak Asron selaku Asisstant Officer Administrasi (Adm), Bu Wisnal Edviani selaku Junior Officer Administrasi (Adm), dan Bu Marlina selaku Asisstant Officer SDM serta dari pihak PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) oleh Bapak Hanky Mustav Sabarta, SH. MH selaku Direktur SDM dan Adm.

6. Pengolahan dan Analisis Data

Untuk mengolah dan menganalisis data yang telah terkumpul, baik itu data primer maupun data sekunder digunakan metode antara lain:

- a. Pengolahan Data, hal ini berguna untuk memudahkan melakukan analisis data. Pengolahan data dilakukan dengan cara:
 1. *Editing*, yaitu data yang diperoleh diperiksa dan diteliti kembali baik data primer maupun data sekunder.
 2. *Tabulating*, yaitu data yang terkumpul dimasukkan kedalam tabel-tabel yang disusun secara terperinci.
- b. Analisis Data, penganalisaan data dilakukan secara kualitatif, dengan menggunakan uraian yang dilakukan terhadap data yang terkumpul dengan tidak menggunakan angka-angka, tetapi dalam bentuk uraian (deskripsi) berdasarkan hasil penelitian lapangan. Kemudian dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan, teori-teori dan pendapat dan pendapat

pakar, ahli hukum, ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan.

F. Sistematika Penulisan

Agar memudahkan pemahaman terhadap proposal ini, maka penulisannya dibagi atas 4 (empat) bab, masing-masing bab dibagi lagi menjadi beberapa sub bab, secara garis besar adalah sebagai berikut:

- BAB I** : Merupakan pendahuluan, yang berisikan latar belakang masalah, tujuan, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian.
- BAB II** : Pada bab ini diuraikan secara umum mengenai tinjauan umum tentang perjanjian yang terdiri atas sub bab sebagai berikut: pengertian perjanjian dan pengaturannya, asas-asas perjanjian, syarat sah nya perjanjian, dan subjek dan objek perjanjian. Dalam bab ini juga diuraikan mengenai tinjauan umum tentang perjanjian kerja yang terdiri atas sub bab sebagai berikut: pengertian tenaga kerja, pengertian perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja, dan macam/jenis perjanjian kerja.
- BAB III** : Pada bab ini diuraikan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan perjanjian penyediaan pengadaan tenaga kerja satpam antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM), bagaimana bentuk perjanjiannya, serta kendala-kendala apa saja yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut.

BAB IV : Pada bab ini terdapat beberapa kesimpulan penelitian serta saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Bentuk perjanjian penyediaan jasa satuan pengamanan (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) adalah berbentuk perjanjian tertulis yang mana perjanjian itu dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak yang terlibat di dalamnya yang awalnya sesuai dengan penerapan asas konsensualisme dan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian. Jadi perjanjiannya tidak berbentuk perjanjian standar/baku yang ditetapkan oleh salah satu pihak melainkan berdasarkan kesepakatan masing-masing pihak. Perjanjian ini dituangkan dalam suatu akta dan memuat hak-hak dan kewajiban para pihak yang secara timbal balik terikat pada apa-apa yang diperjanjikan.
2. Pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengamanan (satpam) ini dimulai setelah ditandatanganinya kontrak atau perjanjian kerja oleh kedua belah pihak. Dimana sesuai kontrak kerja tersebut PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) menyediakan tenaga kerja di bidang tertentu sesuai yang dibutuhkan oleh PT. PLN (Persero) Cabang Padang dalam hal ini di bidang penyediaan tenaga kerja satuan pengamanan (satpam). Tanggung jawab mengenai upah, pemberian asuransi dan sanksi berada pada PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) namun pertanggungjawaban kerja sehari-hari tetap berada pada unit kerja dimana tenaga kerja bekerja dalam hal ini unit kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang. Di dalam pelaksanaan perjanjian

kerja masing-masing pihak telah melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kontrak yang disepakati.

3. Dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa satuan pengamanan (satpam) antara PT. PLN (Persero) Cabang Padang dengan PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) ini sampai sekarang belum ditemui kendala berarti yang sampai mengganggu kemitraan antara dua perusahaan ini. Namun terlepas dari itu kendala-kendala kecil tetap ada yang umumnya berkaitan dengan proses pelaksanaan kerja oleh tenaga kerja yang ditempatkan pada unit kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang, seperti : sering terlambat masuk kerja, melakukan pencurian, pertengkaran sesama tenaga kerja, dan lain sebagainya.

A. Saran

1. Agar tenaga kerja lebih diberi pemahaman mengenai ketentuan-ketentuan kerja dan dampak serta konsekuensi bagi tenaga kerja apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.
2. Agar PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan kualitas tenaganya agar tetap mendapat kepercayaan dari PT. PLN (Persero) Cabang Padang dalam menyediakan tenaga kerja sehingga kemitraan yang sudah terjalin dapat terus dilanjutkan.
3. Agar PT. Cahaya Citra Mulia (CCM) lebih selektif dalam menyeleksi tenaga kerja yang ditempatkan di unit-unit kerja PT. PLN (Persero) Cabang Padang sehingga masalah sekecil apapun dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Kadir Muhammad. 1997. Hukum Perikatan. Bandung. Alumni;
- Boerma Boerhan, 1990, *Diktat Hukum Perjanjian*, Fakultas Hukum Unand, hlm. 49;
- Haryono Hadosoeprto. 1994. Pokok-pokok Hukum Perjanjian Dan Hukum Jaminan. Yogyakarta. Liberty;
- Imam Soepomo. 1986. Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja. Jakarta. Bhayangkara;
- J Satrio. Hukum Perjanjian. 1986. Bandung . Alumni;
- M Yahya Harahap. 1986. Segi-segi Hukum Perjanjian. Bandung. Alumni;
- R Setiawan. 1987. Pokok-pokok Hukum Perikatan. Bandung. Bina Cipta;
- R Wiryono Projodikoro. 1987. Asas-asas Hukum Perjanjian. Bandung. Sumur;
- Sendjun H. Manulang. 1995. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta. PT. Rineka Cipta;
- Subekti. 1998. Hukum Perjanjian. Jakarta. Intermasa;

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer)
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

C. Website

- [www.eProc. Pln.co.id](http://www.eProc.Pln.co.id), 17 maret 2011
- www.jamsostek.co.id, 17 maret 2011