

**KEPASTIAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PKWT YANG
DIPEKERJAKAN KEMBALI SETELAH 5 TAHUN MASA KONTRAK
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021
*LEGAL CERTAINTY FOR INDEFINITE TIME WORK AGREEMENT
WORKERS WHO ARE REHIRED AFTER 5 YEARS OF CONTRACT
PERIOD BASED ON GOVERNMENT REGULATION NUMBER 35 OF 2021***

Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

Korespondensi Penulis : 2410632010008@student.unsika.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Gunawan, Asep Rudi, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady. *Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.5. No.5 (2024).

ABSTRAK

UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan mengatur periodisasi kontraktual dengan PKWT yang dibatasi pada interval temporal maksimal 3 tahun. Selanjutnya, UU Cipta Kerja melalui derivasi regulatoris Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperluas rentang kontraktual menjadi maksimal 5 tahun. Namun demikian, konstruksi normatif tersebut dipandang secara kritis telah menghasilkan implikasi merugikan bagi para pekerja/buruh, disebabkan oleh ketidakjelasan mekanisme perolehan kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT). Kondisi regulatoris ini dipersepsikan telah menggerogoti perlindungan yuridis terhadap tenaga kerja dan secara sistematis memberikan keuntungan kepada para pemberi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian terhadap kepastian hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah 5 tahun masa kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta mengeksplorasi peran instrumental pemerintah dalam mekanisme transformasi status PKWT menuju PKWTT dalam ranah praktik hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini mengimplementasikan metodologi investigatif melalui pendekatan yuridis normatif, yang diselenggarakan dengan mengeksplorasi sumber dokumentasi akademis atau data sekunder sebagai fondasi penelaahan melalui penelusuran metodis terhadap regulasi dan referensi yang memiliki korelasi substantif dengan permasalahan yang diinterogasi. Adapun sumber hukum yang dimanfaatkan dalam penelitian mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Prosedur pengakumulasian data dilaksanakan melalui dua strategi komprehensif: telaah pustaka dan investigasi lapangan, yang mengintegrasikan observasi sistematis dan wawancara di wilayah penelitian. Selanjutnya, teknik analisis data yang diaplikasikan bersifat kualitatif, yakni suatu pendekatan analitik deskriptif yang merujuk pada permasalahan spesifik, kemudian dikorelasikan dengan literatur akademik, pandangan para pakar hukum, serta merujuk pada kerangka peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hukum positif NKRI.

Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady
Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja, regulasi pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu PKWT mengalami modifikasi signifikan. Pengaturan yang tersisa difokuskan secara eksklusif pada mekanisme perpanjangan PKWT. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perihal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan derivasi dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja terdapat klarifikasi yang menegaskan bahwa tenaga kerja yang dikontraksikan melalui PKWT menghadapi tantangan substantif dalam mengakses status ketenagakerjaan permanen.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, PKWT, Ketenagakerjaan, Cipta Kerja

ABSTRACT

Law Number 13 of 2003 concerning Labor Regulations delineates the contractual periodization for Specific Time Work Agreements (PKWT), initially constraining the temporal interval to a maximum of 3 (three) years. Subsequently, the Job Creation Law, through its regulatory derivative Governmental Regulation Number 35 of 2021, expands the contractual duration to a maximum of 5 (five) years. However, this normative construction is critically viewed as generating detrimental implications for workers, stemming from the ambiguity surrounding the mechanisms for obtaining Indefinite Time Work Agreements (PKWT). This regulatory condition is perceived as systematically eroding juridical protections for labor resources while simultaneously advantaging employers. The research aims to conduct a comprehensive examination of legal certainty pertaining to PKWT workers who are re-employed after the 5-year contract period, based on Governmental Regulation Number 35 of 2021, and to explore the instrumental role of governmental entities in the mechanism of transforming PKWT status to PKWT within the domain of labor law practices. This study employs a normative juridical research methodology, conducted through systematic exploration of bibliographic sources or secondary data as an investigative foundation. The research involves a comprehensive examination of regulations and literature correlated with the investigated problematic domain. The legal sources utilized in the research encompass primary, secondary, and tertiary legal materials. Data collection strategies incorporate two complementary approaches: comprehensive bibliographic investigation and field research, which includes observational and interview methodologies at the designated research site. Moreover, the applied data analysis technique is qualitative in nature a descriptive-analytical approach that references specific research problems, subsequently correlating them with academic literature, expert legal perspectives, and existing legislative frameworks. Following the enactment of the Job Creation Law, the regulatory framework for renewing specific-term employment agreements (PKWT) has undergone substantial modifications. The remaining provisions are exclusively concentrated on the mechanisms governing PKWT extensions. Referencing Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Specific-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment—which represents a derivative instrument of the Substitute Government Regulation Number 02 of 2022 regarding Job Creation—a definitive clarification emerges, highlighting the significant procedural challenges confronting contracted workers in transitioning to permanent employment status.

Keywords: Legal Certainty, PKWT, Employment, Job Creation

A. PENDAHULUAN

Mukadimah UUD NRI 1945 mengamanatkan salah satu misi konstitusional negara ialah perlindungan menyeluruh segenap elemen sosial serta peningkatan kesejahteraan kolektif masyarakat. Perlindungan itu secara inheren merupakan tanggung jawab fundamental negara terhadap warga negara Indonesia. Demikian pula, negara berkewajiban menjamin kesejahteraan masyarakat Indonesia tanpa diskriminasi. Sebagai entitas berdasarkan hukum, Indonesia mengimplementasikan karakteristik konstitusional yang mutlak, yakni jaminan perlindungan hak asasi manusia yang tegas terakomodasi dalam instrumen konstitusional.¹

Jaminan perlindungan HAM berkorelasi dengan penjaminan kesempatan kerja telah dirumuskan secara normatif dalam Pasal 27 ayat (2), yang mengekspresikan bahwa setiap warga negara memiliki prerogatif untuk memperoleh okupasi dan penghidupan yang bermartabat selaras dengan martabat kemanusiaan. Hak atas pekerjaan merepresentasikan komponen struktural yang inheren dalam ranah ketenagakerjaan. Implikasinya, konstruksi regulasi ketenagakerjaan mesti diformulasikan secara holistik untuk mengakomodasi terpenuhinya hak-hak dan perlindungan terhadap tenaga kerja.²

Permasalahan ketenagakerjaan secara konseptual mencerminkan interaksi relasional antar subjek hukum, baik antarindividu maupun antara individu dengan entitas yuridis, yang tidak lagi terbatas pada wilayah privat melainkan mengintegrasikan partisipasi negara dalam kerangka regulatif.³ Rezim hukum ketenagakerjaan mengkonstruksikan mekanisme relasi profesional antara tenaga kerja dan pelaku usaha, yang terwujud melalui kesepakatan kontraktual yang mengikat kedua pihak. Dalam konstruksi hubungan dimaksud, tenaga kerja menyatakan kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan menerima kompensasi remuneratif, sementara pihak pengusaha mengimplementasikan hak mempekerjakan dengan kewajiban memberikan remunerasi sesuai kesepakatan.⁴

¹ Imam Budi Santoso dan Erdin Tahir, *Bunga Rampai Diskursus Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, USU Press, Medan, 2022, p.343-344.

² Feri Lubis, *Tantangan Ham Bagi Pekerja di Indonesia*, diakses dari <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2024/2/20/2477/tantangan-ham-bagi-pekerja-di-indonesia.html>, diakses pada 20 Agustus 2024.

³ Dewa Gede Giri Santosa, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja : Implementasi dan Permasalahannya*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol.17, No.2 (2021), p.179.

⁴ A.M. Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020.

Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady
Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Mengacu pada ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merepresentasikan kesepakatan bilateral antara tenaga kerja dan pemberi kerja yang mengandung klausul-klausul komprehensif terkait dengan parameter pekerjaan, hak-hak, serta tanggung jawab masing-masing entitas yang berpartisipasi. Konstruksi normatif perjanjian kerja dalam regulasi menegaskan bahwa instrumen perjanjian dapat dirumuskan melalui medium dokumentasi tertulis maupun verbal. Selanjutnya, instrumen perundangan menganugerahkan otonomi kepada para pihak untuk menetapkan format perjanjian sesuai kehendak, namun secara substansial, paradigma yang diadopsi adalah prinsip dokumentasi tertulis. Perjanjian berbentuk lisan dapat diperkenankan mempertimbangkan kompleksitas struktural masyarakat, sebagaimana dipaparkan dalam penjelasan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terlepas dari kondisi tersebut, regulasi dimaksud menggariskan bahwa seluruh dimensi dan alokasi sumber daya terkait perumusan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab mutlak dari pihak pengusaha. Selanjutnya, perjanjian kerja dalam format tertulis mengakomodasi dua kategorisasi: PKWT dan PKWTT.⁵

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu konseptualisasikan suatu konstruksi perjanjian ketenagakerjaan yang menjalin hubungan kerja dengan karyawan permanen tanpa batasan temporal definitif. Sebaliknya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengonstruksikan suatu relasi kontraktual yang mengatur status kepegawaian bagi mitra kerja kontraktual dan profesional independen.⁶ Regulasi PKWT terdapat di Pasal 56 hingga Pasal 59 UU Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 (Kepmen 100/2004). Dalam kerangka konstruktif Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, telah dirumuskan periodisasi yang secara komprehensif menguraikan korelasi temporal hubungan kerja antara tenaga kerja dan entitas pengusaha. Kriteria pekerjaan yang dinegosiasikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu wajib memenuhi standar normatif yang digariskan dalam instrumen legislatif yang berlaku.⁷

⁵ Suci Flambonita, *Hukum Ketenagakerjaan*, Media Nusa Creative, Malang, 2020.

⁶ Willa Wahyuni, *Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT*, diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-lt633d69d5af385/>, diakses pada 20 Agustus 2024.

⁷ Ita Rosita dan T.N Syamsah, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Garmen*, *Living Law*, Vol.8, No.2 (2016).

PKWT di Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menguraikan parameter definitif yang berkaitan dengan kontrak kerja temporal, mengidentifikasi bahwa PKWT dapat dirumuskan secara terbatas pada aktivitas pekerjaan dengan karakteristik spesifik dan sementara, mencakup: (1) pekerjaan yang memiliki sifat singular atau transitori; (2) pekerjaan dengan proyeksi penyelesaian dalam rentang waktu yang terbatas, tidak melampaui 3 (tiga) tahun; (3) pekerjaan yang bersifat siklikal; atau pekerjaan yang berkorelasi dengan produk inovatif, inisiasi kegiatan, atau penambahan produk yang masih dalam tahap eksplorasi dan asesmen.

Selanjutnya, ketentuan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan telah mengalami transformasi melalui Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, dengan proposisi yang menggarisbawahi bahwa: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dirumuskan untuk aktivitas pekerjaan yang spesifik berdasarkan karakteristik inherent, sifat, atau lingkup pekerjaan yang akan mencapai penyelesaian dalam periodisasi tertentu, yang mengakomodasi: pekerjaan yang diselesaikan secara singular atau bersifat transitori, pekerjaan yang diantisipasi memerlukan interval penyelesaian yang relatif singkat, pekerjaan yang memiliki siklus musiman, pekerjaan yang berkorelasi dengan produk inovatif, inisiasi baru, atau augmentasi produk yang masih dalam tahap eksplorasi dan verifikasi, atau pekerjaan yang memiliki karakteristik, sifat, atau aktivitas yang bersifat non-permanen. Dikatakan juga bahwa kontrak ketenagakerjaan untuk periode spesifik tidak dapat dirumuskan untuk aktivitas yang bersifat berkelanjutan. Jika PKWT tidak memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, maka secara yuridis akan bertransformasi menjadi perjanjian kerja dengan durasi tidak terbatas. Pedoman teknis yang lebih komprehensif berkaitan dengan tipologi, karakteristik, lingkup pekerjaan, periodisasi, serta batas perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu akan diatur melalui PP.

Secara teoritis, PKWT yang dirumuskan berdasarkan periodisasi temporal dapat distrukturkan dengan durasi maksimal 5 tahun. Apabila periodisasi PKWT mendekati terminasi, sementara aktivitas pekerjaan yang diamanatkan belum mencapai penyelesaian akhir, maka dimungkinkan dilakukannya perpanjangan PKWT melalui kesepakatan temporal yang dirumuskan bersama antara entitas pengusaha dan tenaga kerja, dengan ketentuan bahwa durasi kumulatif PKWT beserta seluruh perpanjangannya tidak melampaui batas 5 tahun.

Dalam ranah praktik hubungan industrial, terdapat kecenderungan di kalangan pengusaha untuk mengutamakan perekrutan karyawan kontrak daripada karyawan tetap. Meskipun demikian, jenis pekerjaan yang dilaksanakan merupakan aktivitas pekerjaan permanen dan berkelanjutan, yang secara normatif seharusnya mengalami peningkatan status menjadi karyawan dengan kedudukan tetap. Merujuk pada pertimbangan yudisial yang dipaparkan oleh Hakim Konstitusi Arief Hidayat dan Hakim Konstitusi Anwar Usman dalam Putusan Nomor 103/PUU-XVIII/2020, bertanggal 25 November 2021, diungkapkan bahwa aktivitas ketenagakerjaan yang memiliki karakteristik berkelanjutan atau sistematis tidak dapat direkayasa melalui konstruksi PKWT, yang dalam praktik kerap dimanfaatkan untuk menghindari PKWTT dengan mekanisme pembaharuan kontrak secara berkala. Konsekuensi dari pendekatan tersebut secara nyata merugikan kepentingan pekerja, mengingat status mereka senantiasa terkungkung dalam posisi pegawai kontrak PKWT dan tidak pernah memperoleh kesempatan menjadi pegawai tetap PKWTT.⁸

Merujuk pada konteks problematika yang telah dipaparkan, rumusan permasalahan yang dirumuskan mencakup dua aspek kritis: Pertama, mengkaji mekanisme kepastian hukum yang berlaku terhadap tenaga kerja PKWT yang mengalami perpanjangan kontrak setelah 5 tahun masa kerja dengan status PKWT berulang, dengan merujuk pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, menganalisis kontribusi strategis pemerintah dalam mentransformasi status PKWT menjadi PKWTT dalam ranah praktik yurisprudensi ketenagakerjaan.

Merujuk pada konteks permasalahan dan ruang lingkup analisis yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk menguraikan hal-hal berikut: Pertama, mengkaji secara komprehensif kepastian hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang dipekerjakan kembali setelah 5 tahun masa kontrak berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, mengeksplorasi mekanisme dan implikasi peran pemerintah dalam menetapkan transformasi status PKWT menjadi PKWTT dalam ranah praktik yurisprudensi ketenagakerjaan.

⁸ Imam Budi Santoso dan Erdin Tahir, *Op.Cit.*, p.345.

B. PEMBAHASAN

1. Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja PKWT Yang Kemudian Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Dengan Status PKWT Kembali Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Kontrak ketenagakerjaan dalam terminologi Belanda diidentifikasi sebagai *Arbeidsoverenkoms*. Mengacu pada Pasal 1601 a KUH Perdata, konstruksi kontrak kerja dirumuskan sebagai suatu kesepakatan di mana pihak pertama (pekerja) mengikatkan diri untuk melaksanakan aktivitas profesional di bawah arahan pihak kedua (pemberi kerja) dalam periode waktu tertentu dengan kompensasi remunerasi yang disepakati.⁹ Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 poin 14 menjelaskan bahwa kontrak kerja merepresentasikan kesepakatan bilateral antara tenaga kerja dan pemberi kerja yang mengatur secara menyeluruh klausul-klausul pekerjaan, hak, serta tanggung jawab masing-masing pihak yang terlibat.¹⁰

Guna mengidentifikasi secara komprehensif hak dan kewajiban yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, diperlukan suatu kerangka normatif yang mengatur pelaksanaan interaksi profesional. Konseptualisasi hubungan kerja merujuk pada korelasi antara entitas pengusaha dan pekerja/buruh, yang dilandasi oleh kesepakatan kontraktual yang mencakup elemen-elemen spesifik: aktivitas pekerjaan, kompensasi, dan mekanisme instruksional. Relasi ketenagakerjaan semestinya dimaknai sebagai konstruksi bilateral yang dibangun berdasarkan prinsip konsensus mutual, dengan menganalisis posisi ekuivalensi antaraktor yang bertumpu pada ranah hak dan kewajiban resiprokal, mencakup spektrum interaksi timbal balik antara pekerja dan pengusaha, di mana masing-masing pihak memiliki spektrum hak dan kewajiban yang dirumuskan secara komprehensif melalui instrumen perjanjian kerja.¹¹

⁹ Soesilo dan Pramudji, *KUH Perdata*, PT Raja Grafindo Perasada, Jakarta, 2008.

¹⁰ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan*, Rajawali Pres, Depok, 2023, p.48.

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan bilateral antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang memiliki karakteristik mengikat secara yuridis dan tidak dapat dibatalkan atau diubah, kecuali melalui persetujuan bersama dari pihak-pihak yang berkepentingan. Pengakhiran perjanjian kerja dapat berlangsung dalam situasi berikut:

- a. Kematian tenaga kerja;
- b. Pencapaian batas temporal kontraktual;
- c. Putusan yudisial dan/atau resolusi dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memperoleh kekuatan hukum yang bersifat final; atau
- d. Munculnya kondisi atau peristiwa spesifik yang terekspresikan dalam klausul perjanjian kerja yang berpotensi menghentikan relasi ketenagakerjaan.¹²

Perjanjian kerja memiliki dua kategorisasi spesifik, yakni PKWT dan PKWTT. Karakteristik PKWT diidentifikasi melalui konstruksi perjanjian yang dilandasi oleh batasan temporal atau penyelesaian tugas spesifik. Dalam konteks PKWT, aspek krusial pada perumusan kontrak kerja terletak pada konvergensi pemahaman antara para pihak yang berkepentingan, dengan mekanisme perpanjangan kontrak kerja yang berkelanjutan. Mengacu pada ketentuan Pasal 59 Ayat (7) dengan tegas mengeksplikasikan konsekuensi yuridis transformasi kontrak kerja manakala terdapat pelanggaran terhadap klausul pada Ayat (2) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Konsekuensinya, regulasi ketenagakerjaan akan berlaku secara berkelanjutan selaras dengan konstruksi kontrak kerja yang tidak terbatas, sepanjang merujuk pada prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam Pasal 52 Ayat (1) yang menegaskan bahwa pengaturan ketenagakerjaan dilandasi oleh kesepakatan timbal balik para pihak yang berkepentingan.¹³

¹² Ahmad Miru, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2014, p.68.

¹³ Teo Titanio Marc Peter dan Devi Rahayu, *Akibat Hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*, Inicio Legis, Vol.1, No.1 (2020), p.7.

Regulasi Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 Bab 4 Bagian II Pasal 59 perihal Ketenagakerjaan menguraikan kriteria pemberlakuan PKWT yang dibatasi pada lingkup pekerjaan spesifik berdasarkan karakteristik dan tipologi aktivitas yang memiliki batasan temporal yang definitif, mencakup: aktivitas dengan penyelesaian tunggal atau bersifat interim, pekerjaan dengan durasi pendek yang dapat diprediksi, pekerjaan bertipe musiman, pekerjaan terkait pengembangan produk, fitur inovatif, atau prototype dalam fase eksplorasi dan validasi awal, kegiatan parameter operasional yang tidak sepenuhnya terukur.¹⁴

Analisis Komparatif Ketentuan Normatif: Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja memperlihatkan Divergensi Signifikan dalam Regulasi Ketenagakerjaan. Klausul dimaksud menguraikan kriteria spesifik perihal perjanjian tenaga kerja dengan durasi terbatas, yang hanya dapat dirumuskan untuk aktivitas pekerjaan dengan karakteristik temporal yang definitif, mencakup:

- a. Pekerjaan yang memiliki sifat tunggal atau interimistik;
- b. Pekerjaan dengan proyeksi penyelesaian dalam interval temporal terbatas, tidak melebihi 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan terasosiasi dengan produk inovatif, inisiasi kegiatan, atau varian produk yang masih dalam tahap eksplorasi dan evaluasi empiris.

Ayat kedua menguraikan bahwa perjanjian ketenagakerjaan untuk masa kontrak spesifik tidak dapat diselenggarakan untuk aktivitas pekerjaan yang memiliki karakteristik berkelanjutan. Ayat ketiga menjelaskan mekanisme perpanjangan atau pembaruan perjanjian kerja untuk periode waktu khusus. Ayat keempat merinci ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang dilandasi periodisasi spesifik, dengan pembatasan durasi maksimal 2 (dua) tahun dan hanya diperkenankan satu kali perpanjangan dalam rentang waktu tidak melebihi 1 (satu) tahun. Ayat kelima menguraikan prosedur administratif yang wajib dipenuhi oleh entitas pengusaha dalam upaya memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu,

¹⁴ Ishar Pulungan, *Kepastian Hukum Bagi Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja*, Jurnal Supremasi Hukum, Vol.5, No.2 (2023), p.194.

Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady
Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

yakni menyampaikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dengan tenggang waktu paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Ayat (6) menjelaskan bahwa perpanjangan perjanjian kerja dengan durasi spesifik hanya dapat dilaksanakan setelah melewati tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian kerja dengan durasi spesifik sebelumnya, dengan syarat perpanjangan tersebut hanya diizinkan satu kali dan tidak melampaui rentang waktu 2 (dua) tahun. Ayat (7) menguraikan bahwa Perjanjian kerja dengan durasi spesifik yang tidak memenuhi kriteria sebagaimana tercantum dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) secara yuridis akan bertransformasi menjadi perjanjian kerja dengan durasi tidak terbatas. Ayat (8) menegaskan komponen yang belum diatur dalam Pasal ini akan dirumuskan secara mendalam melalui Keputusan Menteri.

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat (1) menguraikan parameter definitif berkenaan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yang dibatasi pada ranah pekerjaan dengan karakteristik temporal dan struktural spesifik, mencakup:

- a. aktivitas yang memperlihatkan sifat unilateral atau transitori dalam proses penyelesaiannya;
- b. pekerjaan dengan proyeksi penuntasan yang bersifat kompak;
- c. pekerjaan yang memiliki korelasi siklikal;
- d. pekerjaan yang berkaitan dengan produk inovatif, inisiasi kegiatan emergent, atau penambahan produk yang masih berada pada tahapan penelaahan dan pengkajian; atau
- e. pekerjaan dengan karakteristik operasional yang bersifat sementara

Ayat (2) menjelaskan bahwa perjanjian ketenagakerjaan untuk masa kontrak tertentu tidak dapat diselenggarakan untuk aktivitas pekerjaan yang memiliki sifat berkelanjutan. Ayat (3) menegaskan bahwa perjanjian kerja untuk masa kontrak tertentu yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tercantum pada ayat (1) dan ayat (2) secara yuridis bertransformasi menjadi perjanjian ketenagakerjaan dengan periode waktu yang tidak dibatasi. Ayat (4) menguraikan bahwa ketentuan komprehensif terkait tipologi dan karakteristik aktivitas pekerjaan, periodisasi, serta batas temporal perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu akan diatur melalui regulasi pemerintah.

Merujuk pada analisis komprehensif, berdasarkan ketentuan normatif yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan kesimpulan bahwa pasca diundangkannya UU Cipta Kerja, mekanisme pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu PKWT mengalami modifikasi regulatoris. Adapun fokus pengaturan saat ini difokuskan pada mekanisme perpanjangan PKWT.

Merujuk pada ketentuan normatif yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berkenaan dengan PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan penjabaran sistematis dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja terdapat analisis yuridis yang mengungkapkan nuansa kompleks transformasi struktural ketenagakerjaan. Argumentasi tersebut dapat ditelusuri melalui konstruksi normatif dalam ketentuan yang mengatur bahwa karyawan/buruh yang dipekerjakan melalui PKWT menghadapi tantangan signifikan dalam upaya mengkonversi status menjadi pekerja tetap. Hal tersebut dapat diidentifikasi melalui konstruksi normatif pada Pasal 8, yang menguraikan:

- a. PKWT dapat dirumuskan dengan periodisasi temporal maksimal 5 (lima) tahun, selaras dengan parameter yang digariskan dalam Pasal 5 ayat 1.
- b. Dalam skenario di mana tugas yang diamanatkan belum mencapai penyelesaian menyeluruh pada periode kontraktual yang telah ditetapkan, terdapat mekanisme perpanjangan waktu PKWT. Ekstensi tersebut dilaksanakan melalui kesepakatan mutual antara entitas korporasi dan tenaga kerja, dengan syarat bahwa agregasi keseluruhan masa kontrak, mencakup perpanjangannya, tidak melampaui batas temporal 5 tahun.

Berdasarkan analisis komprehensif isi ketentuan yang dimaksud, tampak dengan jelas bahwa tenaga kerja berkontrak dengan periode waktu spesifik dapat mengalami perpanjangan berkesinambungan dengan batasan durasi kontrak selama 5 tahun. Subjek hukum yang terikat PKWT tidak memiliki alternatif untuk memperpanjang kontrak yang telah disepakati. Situasi tersebut menghadirkan perspektif hermeneutik baru terhadap konstruksi normatif Pasal 56 ayat (3) sebagaimana terekspresikan dalam Pasal 81 angka 12 UU Cipta Kerja, yang secara definitif menguraikan bahwa periodisasi atau penyelesaian pekerjaan tertentu sebagaimana merujuk pada Ayat (2) ditentukan melalui konsensus mutual para pihak yang berkepentingan. Selanjutnya, ketentuan dalam Pasal 56 ayat (3) melalui Pasal 81 angka 12 dipersepsikan berpotensi mengalami divergensi dengan prinsip-prinsip konstitusional yang diamanatkan dalam UUD NRI 1945.

2. Peran Pemerintah dalam Penetapan Status PKWT Menjadi PKWTT dalam Praktik Hukum Ketenagakerjaan

Keadilan merujuk pada kondisi yang mencerminkan ekuitas substantif terhadap karakteristik, tindakan, ataupun interaksi yang berkaitan dengan suatu entitas. Dalam lingkup yang komprehensif, keadilan mengandung konsepsi bahwa setiap individu patut memperoleh perlakuan yang setara, objektif, dan tidak diskriminatif.

Kepastian merujuk pada suatu konstruksi epistemologis yang mencakup keadaan, situasi, atau terminologi spesifik. Sudah barang tentu, norma yuridis yang dirumuskan berdasarkan kebutuhan imperatif harus mengandung prinsip ekuitas dan definitif. Hal ini berlaku sebagai instrumen regulasi perilaku dan keadilan, mengingat kerangka acuan normatif harus mengakomodasi rasionalitas substantif. Konsekuensinya, ketika suatu sistem hukum dibangun dengan prinsip keadilan yang koheren dan ditegakkan secara sistematis, maka mekanisme yuridis dapat beroperasi secara optimal.¹⁵

Sehubungan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 perihal Cipta Kerja, sejumlah elemen substantif yang terkandung di dalamnya dianalisis secara kritis sebagai konstruksi yang berpotensi merugikan hak-hak fundamental pekerja dengan status PKWT. Produk regulasi pemerintah tersebut secara sistematis melakukan rekonstruksi, transformasi, dan pengayaan klausul normatif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan fokus spesifik pada mekanisme struktural PKWT.¹⁶

Mengacu pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan, PKWT dapat diaplikasikan untuk aktivitas pekerjaan yang memiliki batasan temporal spesifik, yakni: pelaksanaan tunggal, lingkup pekerjaan dengan durasi maksimal 5 tahun, pekerjaan berkategori musiman, serta pekerjaan yang berkorelasi dengan produk inovatif, atau inisiatif yang masih berada pada tahapan eksperimental.¹⁷

¹⁵ Moh. Rif'an, dkk., *Law as General Rule or Law as Conglomeration of Legal Decision*, Jurnal Hukum Lex Generalis, Vol.1, No.7 (2020), p.47-64.

¹⁶ Ishar Pulungan, *Op.Cit.*, p.195.

¹⁷ Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Merujuk PERPPU Cipta Kerja, modifikasi komprehensif telah diaplikasikan terhadap ayat 59 UU Ketenagakerjaan. Rekonfigurasi regulatoris tersebut menghasilkan konsekuensi struktural, yakni badan usaha tidak lagi memiliki kewajiban mengalihkan status tenaga kerja PKWT yang telah mengabdikan diri melampaui masa kontrak 5 tahun menjadi PKWTT, sebagaimana digariskan dalam kerangka normatif sebelumnya. Konsekuensi dari pengaturan tersebut secara nyata menimbulkan dampak merugikan bagi para pekerja yang menempati posisi dengan status PKWT. PERPPU Cipta Kerja yang dirumuskan untuk mengoptimalkan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja melalui elaborasi sistematis dan yuridis regulasi tersebut masih mengindikasikan limitasi dalam mengakomodasi kepentingan karyawan. PKWT yang mengalami transformasi regulatoris tentunya tidak sepenuhnya merugikan pekerja, argumentasi tersebut dapat ditelaah melalui PP No. 35 Tahun 2021 yang mengatur rezim hukum tenaga kerja PKWT, yang mengintegrasikan spektrum perlindungan hukum yang sebelumnya terabaikan, seperti registrasi PKWT yang dapat diimplementasikan secara digital, melampaui dokumentasi konvensional, serta mengupayakan remunerasi yang komprehensif bagi tenaga kerja pasca berakhirnya masa kontrak.

Realisasi ekuitas sosial dalam rezim yurisprudensi ketenagakerjaan dapat diimplementasikan melalui mekanisme protektif terhadap tenaga kerja, yang bertujuan membatasi kewenangan mutlak yang dimiliki oleh entitas korporasi atau pelaku usaha, dengan memanfaatkan instrumen yuridis yang ada.¹⁸ Selaras dengan argumentasi tersebut, terdapat serangkaian prinsip dan konstruksi perlindungan bagi tenaga kerja yang memerlukan implementasi sistematis dalam kerangka pencapaian idealisme keadilan sosial yang menyeluruh. Regulasi perlindungan tenaga kerja memperoleh perhatian strategis dari otoritas pemerintah dalam ranah yurisprudensi ketenagakerjaan. Pada kontemporer, landasan yuridis perlindungan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, yang mengintegrasikan prinsip-prinsip berikut:¹⁹

¹⁸ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Saluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri, Vol.6 (2017), p.57.

¹⁹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, p.97-98.

Asep Rudi Gunawan, Ade Maman Suherman dan Tri Setiady
Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

- a. Salah satu sasaran pembangunan ketenagakerjaan ialah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja guna mewujudkan kesejahteraan maksimal;²⁰
- b. Setiap individu tenaga kerja memperoleh kesempatan setara tanpa perbedaan untuk memperoleh pekerjaan yang selaras dengan kompetensinya;²¹
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan setara tanpa perbedaan dari pihak pengusaha;²²
- d. Setiap pekerja/buruh memiliki peluang seragam untuk berpartisipasi dalam program peningkatan kapasitas yang sesuai dengan ruang lingkup tanggung jawabnya;²³
- e. Setiap pekerja/buruh memiliki peluang seragam untuk berpartisipasi dalam program peningkatan kapasitas yang sesuai dengan ruang lingkup tanggung jawabnya;²⁴
- f. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan ekuivalen untuk menyeleksi, mengakuisisi, atau melaksanakan perpindahan okupasional serta memperoleh kompensasi yang proporsional baik pada ranah domestik maupun internasional;²⁵
- g. Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan komprehensif yang mencakup dimensi keselamatan dan kesehatan profesional, integritas moral, serta perlakuan yang selaras dengan martabat antropologis dan prinsip religius;²⁶
- h. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh standar kehidupan yang bermartabat;[10]
- i. Setiap tenaga kerja beserta keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan;²⁷
- j. Setiap tenaga kerja berhak untuk membentuk dan mengafiliasikan diri dalam organisasi serikat tenaga kerja.²⁸

²⁰ Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²¹ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²² Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²³ Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁴ Pasal 12 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁵ Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁷ Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁸ Pasal 104 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis komprehensif yang diajukan oleh Profesor Imam Soepomo, terdapat tiga kategorisasi sistematis berkenaan dengan perlindungan tenaga kerja, yang meliputi:

- a. Perlindungan ekonomis, merujuk pada upaya komprehensif guna mengakomodasi kebutuhan finansial yang memadai bagi tenaga kerja dan unit keluarganya. Lingkup perlindungan ini meliputi penyediaan sumber penghasilan yang berkelanjutan, termasuk pada kondisi di mana yang bersangkutan mengalami ketidakmampuan melaksanakan aktivitas produktif akibat faktor eksternal di luar kendalinya.
- b. Perlindungan sosial, yang difokuskan untuk memfasilitasi partisipasi tenaga kerja dalam dinamika kemasyarakatan. Orientasi utama dari konstruksi perlindungan ini adalah mengupayakan pengembangan kapasitas individual sebagai entitas sosial, baik dalam konteks kemanusiaan universal maupun spesifik dalam lingkup keluarga dan komunitas.
- c. Perlindungan teknis, yang ditujukan untuk memitigasi risiko keselamatan tenaga kerja terhadap potensi bahaya yang bersumber dari peralatan kerja atau material yang dipergunakan oleh institusi ketenagakerjaan.²⁹

Mengacu pada perspektif Abdullah Sulaiman, terdapat lima klasifikasi komprehensif perlindungan tenaga kerja, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yang mengintegrasikan regulasi kondisional ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam ketentuan relasional atau kesepakatan kontraktual kerja.
- b. Perlindungan keselamatan kerja, yang dimaksudkan untuk memberikan proteksi sistematis kepada pekerja terhadap kemungkinan risiko yang dapat dihasilkan oleh perangkat atau material pekerjaan.
- c. Perlindungan kesehatan kerja. Intervensi ini muncul sebagai tanggapan analitis terhadap situasi di mana para pekerja pada ranah teknologi industri dan non-industri berpotensi mengalami perlakuan yang tidak sesuai standar kemanusiaan dari pihak pemberi kerja.

²⁹ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2019, p.91.

- d. Perlindungan hubungan kerja, yakni mekanisme pengamanan terhadap aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja untuk pemberi kerja dalam kerangka relasional profesional dengan kompensasi upah.
- e. Perlindungan kepastian hukum, yang berbentuk perlindungan yuridis yang ditetapkan dalam instrumen perundang-undangan. Substansinya mencakup instruksi normatif, larangan prosedural, serta mekanisme sanksi pelanggaran dengan karakteristik preskriptif dan definitif.³⁰

Melalui penelaahan mendalam, berbagai ayat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja telah menguraikan secara metodologis konstruksi normatif perlindungan tenaga kerja, yang mencakup spektrum komprehensif meliputi prinsip-prinsip anti-diskriminasi, mekanisme jaminan sosial, protokol penjaminan keselamatan, serta standar kesehatan kerja, beserta serangkaian regulasi terkait. Selanjutnya, para ahli yurisprudensi ketenagakerjaan merinci tipologi perlindungan tenaga kerja, yang mengintegrasikan dimensi ekonomis, sosiologis, aspek kesehatan profesional, kepastian hukum, serta ragam intervensi protektif yang koheren.

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengupayakan perlindungan, keseimbangan, dan keadilan menyeluruh bagi seluruh warga negara Indonesia, sebagaimana tertuang dalam paragraf keempat pembukaan UUD NRI 1945. Selanjutnya, terepresentasikan dalam Pasal 3 UUD NRI 1945, yang menegaskan bahwa bangsa Indonesia mengedepankan prinsip negara berdasarkan hukum. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur ketentuan yuridis terkait interaksi antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Konstruksi normatifnya menekankan kesetaraan posisional antara majikan dan pekerja, meskipun secara empiris terdapat kesenjangan signifikan dalam kapasitas ekonomi dan kompetensi teknologis. Faktanya, jumlah pencari kerja secara konsisten melampaui ketersediaan lapangan pekerjaan. Konsekuensinya, implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi instrumen kritis dalam melindungi dan menjamin hak-hak normatif tenaga kerja guna mewujudkan tatanan hukum yang berkeadilan.

³⁰ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Ibid.*, p.90.

C. PENUTUP

Keselamatan kerja merupakan kepentingan dalam bekerja yang harus di terapkan. Karena tidak hanya dari pekerja yang menerapkan bekerja dengan aman, perusahaan juga harus ikut serta dalam mengawasi atau mengecek lokasi kerja yang nyaman dan aman dengan hal tersebut keselamatan kerja merupakan hak pekerja yang harus dilakukan oleh perusahaan, pekerja, pemerintahan serta masyarakat.

Kewajiban pada perusahaan untuk pekerja yang mengalami cacat karena kecelakaan kerja maka sebagai perusahaan harus memberi hak biaya seperti hak untuk biaya pengobatan, pemeriksaan, rehabilitasi maupun santunan upah. Selain hak pekerja, perusahaan juga tidak boleh memberhentikan pekerja yang cacat akibat kecelakaan kerja. sesuai dalam pasal 153 ayat (1) UUTK berisikan bahwasannya perusahaan tidak boleh melakukan PHK kepada pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja. Jika perusahaan tetap melakukan pemberhentian kerja terhadap pekerja yang cacat maka perusahaan dapat terkena sanksi administratif atau paling berat bisa sanksi pidana. Apabila pekerja dalam kurun waktu tertentu hingga satu tahun tidak bisa melakukan pekerjaannya lagi, maka perusahaan bisa memberhentikan pekerja tersebut dan ketika terjadi permasalahan maka bisa dilakukan dengan menggunakan cara Bipartit, Tripartit, maupun Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan*. Depok: Rajawali Pres.
- Flambonita, Suci. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Media Nusa Creative.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Miru, Ahmad. 2014. *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Imam Budi dan Erdin Tahir. 2022. *Bunga Rampai Diskursus Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan: USU Press.
- Soesilo dan Pramudji. 2008. *KUH Perdata*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perasada.
- Sulaiman, Abdullah dan Andi Wali. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Publikasi

- Pulungan, Ishar. *Kepastian Hukum Bagi Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja*. Jurnal Supremasi Hukum. Vol.5. No.2 (2023).
- Peter, Teo Titanio Marc dan Devi Rahayu. *Akibat Hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*. Inicio Legis. Vol.1. No.1 (2020).
- Rif'an, Moh. dkk.. *Law as General Rule or Law as Conglomeration of Legal Decision*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.1. No.7 (2020).
- Rimaya, Arrista. *Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*. Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial. Vol.5. No.1 (2014).
- Rosita, Ita dan T.N Syamsah. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Garmen*. Living Law. Vol.8. No.2 (2016).
- Santosa, Dewa Gede Giri. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja : Implementasi dan Permasalahannya*. Jurnal Ilmu Hukum. Vol.17. No.2 (2021).
- Sinaga, Niru Anita dan Tiberius Saluchu. *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Teknologi Industri. Vol.6 (2017).

Website

- Lubis, Feri. *Tantangan Ham Bagi Pekerja di Indonesia*, diakses dari <https://www.komnasham.go.id/index.php/news/2024/2/20/2477/tantangan-ham-bagi-pekerja-di-indonesia.html>, diakses pada 20 Agustus 2024.
- Wahyuni, Willa. *Pekerja Wajib Tahu Perbedaan PKWT dan PKWTT*. diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/pekerja-wajib-tahu-perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-lt633d69d5af385/>, diakses pada 20 Agustus 2024.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

