

## Dinamika Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja: Tinjauan Hukum dan Perlindungan Pekerja

Mohammad Hifni<sup>1</sup>, Dela Marsela<sup>2</sup>, Shafira Putri Azzahra<sup>3</sup>, Nurhafiz Hidayat<sup>4</sup>,  
Anastasya Augustine<sup>5</sup>, Alifia Sekar Kinanti<sup>6</sup>

<sup>1-6</sup> Universitas Bina Bangsa, Serang, Indonesia

e-mail: [mohammadhifni83@gmail.com](mailto:mohammadhifni83@gmail.com)<sup>1</sup>, [marseladela3@gmail.com](mailto:marseladela3@gmail.com)<sup>2</sup>, [shafira.azhr21@gmail.com](mailto:shafira.azhr21@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[nurhafizhidayat33@gmail.com](mailto:nurhafizhidayat33@gmail.com)<sup>4</sup>, [anastasyaagustine@gmail.com](mailto:anastasyaagustine@gmail.com)<sup>5</sup>, [alifiaasekar@gmail.com](mailto:alifiaasekar@gmail.com)<sup>6</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the dynamics of the regulation of Fixed-Term Employment Agreements under Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and its implications for worker protection in Indonesia. The regulatory changes introduced by the Job Creation Law provide greater flexibility for employers in managing employment relationships, particularly regarding contract duration, extension mechanisms, and recruitment processes. However, these changes also raise several issues, especially concerning job security and the protection of workers' rights. This research employs a normative legal research method using both statutory and conceptual approaches. The legal materials consist of primary sources, including laws and regulations, as well as secondary sources such as books, academic journals, and other relevant scientific references. The analysis is conducted by examining applicable legal provisions and comparing them with practices in the field. The results indicate that the regulation of Fixed-Term Employment Agreements under the Job Creation Law offers advantages for employers in fulfilling flexible labor demands. Nevertheless, it has not fully ensured optimal protection for workers. Several challenges remain, including the misuse of fixed-term contracts for permanent jobs, inequality in the provision of workers' rights, and weak supervision and law enforcement. Therefore, strengthening regulations, improving supervision, and enhancing the role of the government in providing legal education to both workers and employers are necessary.*

**Keywords:** *Employment Agreement, Job Creation Law, Worker Protection.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta implikasinya terhadap perlindungan pekerja di Indonesia. Perubahan regulasi yang diperkenalkan melalui Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pemberi kerja dalam mengelola hubungan kerja, khususnya terkait jangka waktu kontrak, mekanisme perpanjangan, serta proses rekrutmen. Namun demikian, perubahan tersebut juga menimbulkan berbagai permasalahan, terutama terkait kepastian kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal ilmiah, dan referensi ilmiah lainnya yang relevan. Analisis dilakukan dengan mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta membandingkannya dengan praktik di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan keuntungan bagi pemberi kerja dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang fleksibel. Namun, pengaturan tersebut belum sepenuhnya menjamin perlindungan yang optimal bagi pekerja. Masih terdapat berbagai tantangan, seperti penyalahgunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, ketimpangan dalam pemenuhan hak-hak pekerja, serta

lemahnya pengawasan dan penegakan hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, peningkatan pengawasan, serta peran aktif pemerintah dalam memberikan edukasi hukum kepada pekerja maupun pemberi kerja.

**Kata kunci:** Perjanjian Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja, Perlindungan Pekerja.

## 1. Pendahuluan

Negara Indonesia sebagai salah satu negara berkembang saat ini tengah gencar melaksanakan pembangunan secara menyeluruh di berbagai wilayah, mulai dari bagian Barat hingga Timur, khususnya pada sektor infrastruktur jalan. Kondisi tersebut tentu memberikan pengaruh terhadap perekonomian nasional, karena pembangunan infrastruktur yang memadai akan mendorong peningkatan investasi di daerah, ditandai dengan masuknya investor untuk mendirikan perusahaan baru maupun melakukan ekspansi usaha dari perusahaan yang telah ada (Christian Halim & Marbun, 2018).

Peningkatan pembangunan perusahaan di berbagai daerah memberikan dampak positif berupa terbukanya kesempatan kerja yang lebih luas bagi masyarakat. Dengan demikian, seharusnya kondisi tersebut mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Namun pada kenyataannya, jumlah lapangan kerja yang tersedia belum sebanding dengan pertumbuhan angkatan kerja setiap tahunnya. Hal ini menyebabkan para pencari kerja mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu, tingginya tingkat persaingan juga mendorong perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (Irawan, 2019).

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat serta meningkatnya kompleksitas kebutuhan hidup, masyarakat semakin terdorong untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan tersebut. Meskipun jumlah perusahaan terus bertambah, tingkat pengangguran masih tetap tinggi. Dalam praktiknya, banyak perusahaan mulai mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pun menjadi perhatian

publik dan perbincangan hangat di masyarakat (Haryadi, 2019).

Sistem hukum yang berlaku di dunia secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam tiga jenis, yaitu civil law, common law, dan socialist law (Hariri, 2019). Konstitusi atau undang-undang dasar (bahasa latin: *constitutio*) merupakan norma dasar dalam sistem politik dan hukum suatu negara yang umumnya dituangkan dalam bentuk dokumen tertulis. Aturan ini tidak mengatur secara rinci, melainkan memuat prinsip-prinsip dasar sebagai landasan bagi peraturan lainnya (Sulistyo & Samudra, 2020). Dalam konteks perjanjian kerja, subjek hukum merujuk pada para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja, sedangkan tenaga kerja menjadi objek utama dalam perjanjian tersebut. Sebagai imbalannya, pekerja memperoleh upah atas kontribusi tenaga yang diberikan (Wijayanti, 2009).

Salah satu isu yang menjadi perhatian dan perdebatan di masyarakat adalah mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Undang-Undang Cipta Kerja membawa sejumlah perubahan dalam pengaturan PKWT yang berbeda dari ketentuan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian hukum untuk memahami secara lebih mendalam mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Analisis ini penting untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terkait PKWT serta dampaknya terhadap dunia kerja dan masyarakat (Agustianto, 2021).

Sebagai bagian dari masyarakat, baik pekerja maupun pengusaha perlu memahami ketentuan hukum yang berlaku agar dapat menjalankan aktivitasnya sesuai aturan. Dalam hal ini, analisis hukum akan

mengkaji perbedaan antara pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Perbedaan tersebut antara lain terkait dengan jangka waktu PKWT yang lebih panjang serta ketentuan mengenai perpanjangannya. Selain itu, analisis ini juga akan menelaah status PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Prastanti, 2021).

Pemahaman terhadap perubahan pengaturan PKWT menjadi penting karena berdampak pada hak dan perlindungan pekerja (Giri Santosa, 2021). Selain itu, terdapat berbagai ketentuan lain yang turut memengaruhi status PKWT. Analisis hukum ini juga akan membahas berbagai isu yang berkembang di masyarakat terkait PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja, seperti batasan perpanjangan kontrak. Setiap isu tersebut akan dikaji implikasinya terhadap pekerja maupun pengusaha.

Dalam konteks pelaksanaan PKWT berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, perlu diperhatikan aspek implementasi perjanjian kerja, seperti prosedur perekrutan, pengawasan, serta penyelesaian sengketa. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan PKWT berjalan sesuai ketentuan dan tidak menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja. Selain itu, aspek pengawasan dan penegakan hukum juga menjadi faktor penting. Pengawasan yang efektif dapat menjamin bahwa ketentuan PKWT diterapkan secara adil dan tidak merugikan pekerja.

Penegakan hukum yang tegas juga diperlukan untuk memberikan kepastian bahwa setiap pelanggaran terhadap ketentuan PKWT akan ditindak sesuai aturan. Oleh karena itu, analisis hukum mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja perlu mempertimbangkan aspek implementasi dan evaluasi. Evaluasi secara berkala diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan dapat berjalan efektif serta memberikan manfaat bagi pekerja dan

pengusaha. Selain itu, evaluasi juga berfungsi untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan dalam pelaksanaan PKWT.

Penerapan ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga menghadapi berbagai tantangan, baik bagi pengusaha maupun pekerja. Pengusaha dituntut untuk memastikan bahwa perjanjian kerja yang dibuat telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Di sisi lain, pekerja perlu memahami hak-haknya agar tidak mengalami eksploitasi. Dalam hal ini, peran pemerintah menjadi sangat penting dalam memastikan implementasi kebijakan berjalan dengan baik, termasuk melalui edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat mengenai ketentuan PKWT (Pamungkas & Irawan, 2021).

Selain itu, pemerintah juga harus menjamin adanya penegakan hukum yang adil dan tegas terhadap setiap pelanggaran. Secara keseluruhan, analisis hukum terhadap PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaturan tersebut serta dampaknya bagi dunia kerja dan masyarakat (Wongkaren dkk., 2022). Perbedaan pengaturan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja perlu dipahami secara cermat agar pekerja dan pengusaha dapat menjalankan kewajiban dan haknya secara tepat.

Selain itu, pemahaman mengenai status PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja serta berbagai isu yang berkembang di masyarakat juga harus dikaji secara komprehensif (Soplantila, 2022). Aspek implementasi dan evaluasi kebijakan PKWT menjadi hal penting untuk memastikan bahwa peraturan tersebut mampu memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja sekaligus menjamin kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, pemerintah perlu berperan aktif dalam mengawasi

pelaksanaan aturan PKWT agar tercipta hubungan kerja yang seimbang (Purna, 2020). Dengan demikian, kajian hukum mengenai PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan

## **2. Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu suatu metode yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksana lainnya. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum yang relevan dengan perlindungan pekerja dan hubungan kerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam penelitian ini, sumber bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sedangkan bahan hukum sekunder berupa buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta sumber lain yang relevan seperti artikel dan publikasi hukum yang mendukung analisis. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara menelaah, mengkaji, dan menginventarisasi berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Adapun tahapan penelitian dilakukan secara sistematis melalui beberapa langkah. Pertama, tahap identifikasi masalah, yaitu merumuskan permasalahan hukum terkait dinamika pengaturan dan perlindungan

pemahaman yang lebih komprehensif bagi para pihak dalam menjalankan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kedua, tahap pengumpulan bahan hukum, yaitu mengumpulkan bahan hukum primer dan sekunder yang relevan dengan topik penelitian. Ketiga, tahap analisis bahan hukum, yaitu menganalisis ketentuan peraturan perundang-undangan serta membandingkannya dengan teori dan praktik yang terjadi. Keempat, tahap penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah secara sistematis dan komprehensif.

## **3. Hasil dan Pembahasan**

A. Perbandingan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja pada dasarnya dibentuk melalui suatu perjanjian kerja yang kemudian melahirkan hubungan hukum antara kedua belah pihak. Oleh karena itu, pekerja dan pengusaha perlu memiliki pemahaman yang terus diperbarui mengenai ketentuan peraturan perundang-undangan agar tetap menyadari (*aware*) adanya perubahan kebijakan yang berlaku. Pemahaman ini penting untuk mengetahui aspek-aspek seperti durasi kontrak, perlindungan tenaga kerja, pengupahan dan jaminan sosial, serta kemungkinan perubahan status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berikut ini merupakan uraian perbandingan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

### **1. Durasi Kontrak**

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003), jangka waktu maksimal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali dengan durasi tambahan selama 1 (satu) tahun. Sementara itu, dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023), jangka waktu maksimal diperpanjang menjadi 5 (lima) tahun dengan kemungkinan perpanjangan satu kali selama 2 (dua) tahun.

Kelebihan dari ketentuan ini antara lain memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja untuk kebutuhan produksi jangka panjang. Selain itu, hal ini juga dapat menjadi pilihan bagi pekerja yang ingin melanjutkan hubungan kerja dengan perusahaan serta mendorong peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja baru.

Namun demikian, terdapat kekurangan, yaitu adanya peluang bagi perusahaan untuk terus memperpanjang kontrak tanpa memberikan jaminan dan hak yang setara dengan pekerja lainnya. Kondisi ini juga dapat menyebabkan ketidakstabilan ekonomi dan sosial bagi pekerja akibat status kerja yang tidak pasti dan berkelanjutan.

## 2. Perlindungan Karyawan

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dilakukan setelah pekerja menjalani masa kerja selama 3 (tiga) bulan atau setelah masa percobaan berakhir. Berbeda dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang memungkinkan PKWT dilakukan sejak awal hubungan kerja tanpa adanya masa percobaan.

Kelebihan dari pengaturan ini adalah mempermudah perusahaan dalam menggunakan tenaga kerja sementara atau pekerja berbasis proyek, serta memberikan kepastian hukum bagi perusahaan dalam menyusun kontrak kerja.

Di sisi lain, kelemahannya adalah pekerja dengan status PKWT tidak memperoleh perlindungan yang setara dengan pekerja tetap atau pekerja dengan

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Selain itu, terdapat kemungkinan perusahaan untuk terus menggunakan tenaga kerja sementara secara berulang tanpa memberikan status tetap.

## 3. Upah dan Jaminan Sosial

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja dengan status PKWT berhak memperoleh upah dan jaminan sosial yang sama dengan pekerja tetap. Sementara itu, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan tersebut tetap berlaku, namun dimungkinkan adanya penyesuaian berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak.

Kelebihan dari pengaturan ini adalah tetap adanya jaminan kesetaraan upah dan jaminan sosial bagi pekerja PKWT dengan pekerja tetap, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja sementara yang sebelumnya sering diabaikan hak-haknya.

Namun, kelemahannya terletak pada peluang bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian terhadap upah dan jaminan sosial, yang berpotensi menurunkan hak dan kesejahteraan pekerja.

## 4. Kemungkinan Konversi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja dengan status PKWT dapat diubah menjadi pekerja tetap setelah bekerja selama 4 (empat) tahun. Sementara itu, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, perubahan status tersebut dapat dilakukan setelah terjadi 2 (dua) kali perpanjangan kontrak dengan masa kerja total selama 4 (empat) tahun, serta perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada pekerja yang statusnya berubah.

Kelebihan dari ketentuan ini adalah memberikan jaminan stabilitas kerja bagi pekerja yang telah bekerja dalam jangka waktu lama serta mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan pengalaman dan kontribusi pekerja sebelum memperpanjang atau mengubah kontrak kerja.

Namun, terdapat kelemahan berupa kemungkinan perusahaan enggan mengubah status pekerja menjadi tetap

karena harus memberikan hak dan jaminan yang lebih besar. Selain itu, pekerja yang tidak memperoleh perubahan status tetap berisiko tidak mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap.

Perlu dipahami bahwa tujuan utama dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara, seperti peningkatan produksi atau pekerjaan musiman. Oleh karena itu, pekerja dengan status PKWT tetap harus mendapatkan perlindungan yang adil. Pemerintah sebaiknya mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja dalam menetapkan regulasi PKWT agar tercipta perlindungan yang proporsional. Selain itu, pemerintah juga perlu meningkatkan pemahaman terkait hak dan perlindungan pekerja PKWT (International Labour Organization, 2015).

Upaya tersebut dapat dilakukan melalui edukasi dan pelatihan kepada pekerja dan perusahaan mengenai ketentuan PKWT serta hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Di samping itu, diperlukan pengawasan yang ketat dari pemerintah agar perusahaan tidak menyalahgunakan fleksibilitas dalam penggunaan tenaga kerja sementara. Pemerintah juga dapat mempertimbangkan kebijakan alternatif, seperti memperluas peluang kontrak jangka panjang atau memberikan insentif bagi perusahaan yang mengangkat pekerja PKWT menjadi pekerja tetap.

#### B. Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terdapat berbagai ketentuan yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia. Regulasi ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum kepada pekerja terkait jangka waktu hubungan kerja dengan pengusaha. Selain itu, aturan ini juga dimaksudkan untuk menciptakan kesetaraan hak antara pekerja dengan status PKWT dan pekerja tetap, serta

meningkatkan perlindungan bagi pekerja PKWT.

Pertama, mengenai batas waktu pelaksanaan PKWT diatur dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, PKWT dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang tidak melebihi 5 (lima) tahun. Adapun perpanjangan kontrak hanya diperbolehkan sebanyak 1 (satu) kali dengan jangka waktu yang sama, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Ayat (2). Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja terkait durasi hubungan kerja mereka dengan pengusaha.

Kedua, pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan hak yang setara antara pekerja PKWT dan pekerja tetap. Hak tersebut meliputi upah, tunjangan, serta perlindungan sosial. Dengan demikian, pekerja dengan status PKWT tidak lagi dipandang sebagai pekerja dengan kedudukan yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap.

Ketiga, pengusaha juga diwajibkan untuk memberikan kompensasi berupa uang pesangon pada saat berakhirnya masa kerja PKWT, serta memenuhi hak-hak lain yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Cipta Kerja. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar tidak dirugikan ketika hubungan kerja berakhir (Haryadi, 2019). Selain ketentuan tersebut, terdapat pula beberapa pengaturan lain dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait PKWT, antara lain:

- a) Pengusaha diwajibkan melaporkan jumlah pekerja PKWT kepada instansi yang berwenang setiap 3 (tiga) bulan sekali. Hal ini bertujuan untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan mengenai batas waktu dan jumlah pekerja PKWT.
- b) Pekerja PKWT berhak diangkat menjadi pekerja tetap apabila telah bekerja selama 2 (dua) tahun berturut-

turut atau setelah mengalami 1 (satu) kali perpanjangan kontrak. Namun, ketentuan ini tidak berlaku apabila pekerja menolak atau pengusaha memiliki alasan yang sah untuk tidak mengangkat pekerja tersebut. (Ahmaddien & Sa'dia, 2020)

- c) Dalam kondisi tertentu, pengusaha diperbolehkan menggunakan PKWT lebih dari 5 (lima) tahun. Hal ini hanya dapat dilakukan dalam situasi khusus, seperti pekerjaan musiman atau proyek tertentu yang membutuhkan waktu lebih lama dari batas tersebut.

Dengan adanya berbagai ketentuan tersebut, diharapkan penggunaan PKWT di Indonesia dapat diatur secara lebih baik serta mampu memberikan perlindungan yang optimal bagi pekerja. Namun demikian, tetap diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif guna memastikan bahwa pengusaha mematuhi ketentuan yang berlaku dan tidak melakukan eksploitasi terhadap pekerja PKWT. Dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan sejumlah perubahan sekaligus peningkatan perlindungan bagi pekerja PKWT. Dengan adanya pembatasan waktu kerja, kesetaraan hak, pemberian kompensasi, serta pengaturan lainnya, undang-undang ini bertujuan untuk mengurangi ketidakadilan dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja. (Alfilaturlani, 2023)

Namun demikian, meskipun telah terdapat perbaikan regulasi, pengawasan dan penegakan hukum tetap menjadi faktor penting. Pemerintah harus memastikan bahwa pengusaha mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku serta tidak menyalahgunakan sistem PKWT. Selain itu, diperlukan pula edukasi dan pelatihan bagi pekerja maupun perusahaan guna meningkatkan pemahaman mengenai hak dan perlindungan pekerja PKWT. Dengan demikian, implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diharapkan mampu

menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha.

### C. Implementasi Perjanjian Kerja Tertentu

Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam praktik ketenagakerjaan merupakan aspek krusial dalam menilai efektivitas pengaturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam konteks ini, implementasi tidak hanya berkaitan dengan penerapan norma hukum secara formal, tetapi juga mencakup bagaimana ketentuan tersebut dijalankan secara nyata oleh para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Dengan demikian, keberhasilan implementasi PKWT sangat ditentukan oleh tingkat kepatuhan terhadap regulasi serta pemahaman para pihak terhadap hak dan kewajiban masing-masing.

Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam hukum perdata, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan, objek tertentu, serta sebab yang halal. Selain itu, secara khusus dalam hukum ketenagakerjaan, PKWT harus dibuat secara tertulis dan memuat secara jelas ketentuan mengenai jangka waktu, jenis pekerjaan, serta hak dan kewajiban para pihak. Kejelasan isi perjanjian menjadi hal yang sangat penting untuk menghindari multitafsir yang dapat menimbulkan sengketa di kemudian hari.

Lebih lanjut, implementasi PKWT juga sangat berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diperbolehkan untuk menggunakan sistem kontrak. Secara normatif, PKWT hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau berdasarkan proyek tertentu yang memiliki batas waktu penyelesaian. Namun, dalam praktiknya masih banyak ditemukan perusahaan yang menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan adanya penyimpangan dalam penerapan aturan yang dapat merugikan pekerja karena mereka tidak mendapatkan kepastian kerja sebagaimana pekerja tetap.

Selain itu, aspek perekrutan tenaga kerja juga menjadi bagian penting dalam implementasi PKWT. Banyak perusahaan yang memanfaatkan fleksibilitas yang diberikan oleh Undang-Undang Cipta Kerja untuk merekrut tenaga kerja dengan status kontrak sejak awal tanpa masa percobaan. Di satu sisi, hal ini memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja. Namun di sisi lain, hal ini dapat mengurangi tingkat perlindungan bagi pekerja karena mereka langsung berada dalam posisi kontrak tanpa jaminan keberlanjutan kerja.

Dalam praktik hubungan industrial, implementasi PKWT juga seringkali dihadapkan pada permasalahan terkait perpanjangan kontrak. Meskipun undang-undang telah mengatur batasan mengenai jangka waktu dan jumlah perpanjangan, masih terdapat perusahaan yang melakukan perpanjangan secara berulang dengan berbagai cara untuk menghindari pengangkatan pekerja menjadi pekerja tetap. (Aviqa et al., 2025) Hal ini tentunya bertentangan dengan tujuan utama pengaturan PKWT yang seharusnya hanya digunakan untuk kebutuhan kerja yang bersifat sementara.

Di samping itu, aspek pengupahan dan jaminan sosial dalam implementasi PKWT juga perlu menjadi perhatian. Secara normatif, pekerja PKWT berhak memperoleh upah dan jaminan sosial yang setara dengan pekerja tetap. Namun dalam kenyataannya, masih terdapat ketimpangan dalam pemberian hak tersebut, baik dalam bentuk upah yang lebih rendah maupun keterbatasan akses terhadap jaminan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi aturan belum sepenuhnya berjalan secara optimal.

Pengawasan terhadap pelaksanaan PKWT menjadi faktor penting dalam menjamin kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Peran pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk melakukan pengawasan, baik secara preventif maupun represif. Pengawasan

preventif dapat dilakukan melalui sosialisasi dan pembinaan kepada perusahaan, sedangkan pengawasan represif dilakukan melalui penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi. Tanpa adanya pengawasan yang efektif, ketentuan hukum yang telah dibuat berpotensi tidak memiliki daya guna yang maksimal.

Selain pengawasan, mekanisme penyelesaian sengketa juga merupakan bagian dari implementasi PKWT. Dalam hal terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, terdapat beberapa jalur yang dapat ditempuh, mulai dari perundingan bipartit, mediasi, hingga penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Keberadaan mekanisme ini diharapkan mampu memberikan perlindungan hukum bagi pekerja serta menjamin adanya keadilan dalam hubungan kerja. (Giri Santosa, 2021)

Dengan demikian, implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak hanya bergantung pada keberadaan regulasi yang jelas, tetapi juga pada komitmen seluruh pihak dalam menjalankannya secara konsisten. Diperlukan sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk memastikan bahwa PKWT diterapkan sesuai dengan tujuan awalnya, yaitu sebagai instrumen untuk memenuhi kebutuhan kerja yang bersifat sementara tanpa mengabaikan perlindungan terhadap pekerja. Jika implementasi dapat berjalan dengan baik, maka PKWT dapat menjadi salah satu mekanisme yang efektif dalam menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja dan perlindungan hak pekerja.

#### D. Tantangan Perlindungan Pekerja PKWT

Perlindungan terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan salah satu isu penting dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Meskipun regulasi ini telah memberikan sejumlah ketentuan yang bertujuan

meningkatkan perlindungan pekerja, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan yang menghambat terwujudnya perlindungan yang optimal. Tantangan tersebut tidak hanya berasal dari aspek normatif, tetapi juga dari implementasi di lapangan yang seringkali tidak sejalan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Salah satu tantangan utama adalah ketidakpastian status kerja yang melekat pada pekerja PKWT. Sistem kontrak yang bersifat sementara menyebabkan pekerja tidak memiliki jaminan keberlanjutan pekerjaan, sehingga menimbulkan ketidakstabilan dalam aspek ekonomi maupun sosial. Pekerja dengan status PKWT cenderung berada dalam posisi yang rentan, karena mereka dapat kehilangan pekerjaan sewaktu-waktu setelah masa kontrak berakhir tanpa adanya jaminan perpanjangan atau pengangkatan menjadi pekerja tetap.

Selain itu, ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha juga menjadi permasalahan yang signifikan. Dalam banyak kasus, pekerja berada pada posisi yang lebih lemah karena keterbatasan pilihan pekerjaan dan kebutuhan ekonomi yang mendesak. Kondisi ini sering dimanfaatkan oleh pengusaha untuk menetapkan klausul perjanjian yang cenderung merugikan pekerja, seperti pembatasan hak tertentu atau ketentuan yang tidak menguntungkan pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja. (Halim & Marbun, 2018)

Tantangan lain yang dihadapi adalah potensi penyalahgunaan sistem PKWT oleh perusahaan. Meskipun regulasi telah mengatur batasan penggunaan PKWT, dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Selain itu, terdapat pula praktik perpanjangan kontrak secara berulang dengan tujuan menghindari kewajiban untuk mengangkat pekerja menjadi pekerja tetap. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam pengaturan yang dapat

dimanfaatkan untuk mengurangi tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja.

Di samping itu, perlindungan terhadap hak-hak pekerja PKWT dalam hal upah, jaminan sosial, dan kompensasi juga masih menjadi tantangan. Secara normatif, pekerja PKWT memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap, namun dalam praktiknya sering terjadi perbedaan perlakuan. Beberapa pekerja PKWT tidak mendapatkan akses yang memadai terhadap jaminan sosial atau menerima upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi prinsip kesetaraan hak belum sepenuhnya terwujud.

Rendahnya tingkat pemahaman pekerja terhadap hak-haknya juga menjadi faktor yang memperburuk kondisi perlindungan pekerja PKWT. Banyak pekerja yang tidak mengetahui hak atas kompensasi, jaminan sosial, maupun mekanisme hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran. Kurangnya informasi dan edukasi menyebabkan pekerja cenderung menerima kondisi yang merugikan tanpa melakukan upaya untuk memperjuangkan haknya.

Selain faktor pekerja, keterbatasan dalam pengawasan dan penegakan hukum juga menjadi kendala dalam perlindungan pekerja PKWT. (Kusuma et al., 2020) Pengawasan yang belum optimal dari instansi terkait menyebabkan banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara tegas. Di sisi lain, proses penegakan hukum yang memerlukan waktu dan biaya juga menjadi hambatan bagi pekerja untuk mencari keadilan melalui jalur hukum.

Dalam konteks penyelesaian sengketa, pekerja PKWT juga menghadapi berbagai hambatan, baik dari segi prosedur maupun akses terhadap keadilan. Meskipun telah tersedia mekanisme penyelesaian melalui perundingan bipartit, mediasi, hingga pengadilan hubungan industrial, dalam praktiknya tidak semua pekerja memiliki kemampuan atau keberanian

untuk menempuh jalur tersebut. Hal ini semakin memperlemah posisi pekerja dalam mempertahankan hak-haknya.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan upaya yang komprehensif dari berbagai pihak. Pemerintah perlu memperkuat sistem pengawasan serta meningkatkan efektivitas penegakan hukum terhadap pelanggaran ketentuan PKWT. Selain itu, diperlukan peningkatan sosialisasi dan edukasi kepada pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. (Hartini, 2017)

Pengusaha juga memiliki tanggung jawab untuk menjalankan ketentuan hukum secara konsisten dan tidak menyalahgunakan fleksibilitas yang diberikan oleh regulasi. Sementara itu,

pekerja perlu meningkatkan kesadaran hukum serta keberanian untuk memperjuangkan hak-haknya melalui mekanisme yang tersedia. Dengan adanya sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja, diharapkan perlindungan terhadap pekerja PKWT dapat ditingkatkan secara optimal.

Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah memberikan landasan hukum yang lebih jelas, tantangan dalam perlindungan pekerja PKWT masih memerlukan perhatian serius. Upaya perbaikan secara berkelanjutan diperlukan agar tujuan utama dari pengaturan PKWT, yaitu menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja dan perlindungan pekerja, dapat benar-benar terwujud dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Tabel 1. Solusi dari Tantangan Perlindungan Pekerja PKWT

No	Tantangan	Penjelasan	Solusi
1	Ketidakpastian Status Kerja	Pekerja PKWT tidak memiliki jaminan keberlanjutan kerja setelah kontrak berakhir sehingga menimbulkan ketidakstabilan ekonomi	Penegasan batasan kontrak dan kewajiban konversi ke pekerja tetap setelah memenuhi syarat tertentu
2	Penyalahgunaan PKWT	PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, bukan sementara	Penguatan pengawasan pemerintah dan pemberian sanksi tegas bagi pelanggaran
3	Ketimpangan Posisi Tawar	Pekerja berada pada posisi lemah sehingga menerima perjanjian yang merugikan	Peningkatan perlindungan hukum dan peran serikat pekerja dalam negosiasi
4	Ketidaksetaraan Hak	Pekerja PKWT tidak selalu mendapatkan hak yang setara dengan pekerja tetap	Penegakan aturan terkait kesetaraan upah, tunjangan, dan jaminan sosial
5	Rendahnya Kesadaran Hukum	Banyak pekerja tidak memahami hak dan kewajibannya	Sosialisasi dan edukasi hukum ketenagakerjaan secara intensif
6	Lemahnya Pengawasan	Pengawasan terhadap perusahaan belum optimal	Peningkatan kapasitas dan intensitas pengawasan oleh instansi terkait
7	Perpanjangan Kontrak Berulang	Perusahaan memperpanjang kontrak berkali-kali untuk menghindari pengangkatan pekerja tetap	Pembatasan tegas jumlah perpanjangan kontrak dan evaluasi berkala
8	Akses Penyelesaian Sengketa Terbatas	Pekerja kesulitan mengakses jalur hukum karena biaya dan prosedur	Penyederhanaan mekanisme penyelesaian sengketa dan bantuan hukum bagi pekerja

### Studi Kasus Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebuah perusahaan manufaktur fiktif bernama PT Maju Jaya Abadi yang bergerak di bidang produksi barang elektronik beroperasi di kawasan industri di Indonesia. Dalam rangka meningkatkan kapasitas produksi untuk memenuhi permintaan pasar yang meningkat, perusahaan tersebut merekrut sejumlah pekerja dengan menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Para pekerja direkrut untuk jangka waktu kontrak selama 2 (dua) tahun dengan kemungkinan perpanjangan sesuai kebutuhan perusahaan.

Pada tahap awal, perusahaan telah membuat perjanjian kerja secara tertulis yang memuat ketentuan mengenai jangka waktu kerja, jenis pekerjaan, serta hak dan kewajiban para pihak. Dalam praktiknya, pekerja ditempatkan pada bagian produksi yang bersifat rutin dan berkelanjutan, bukan pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Hal ini menimbulkan permasalahan karena secara normatif PKWT seharusnya hanya digunakan untuk pekerjaan yang memiliki batas waktu tertentu. (Muniroh & Nurasia, 2024)

Setelah kontrak berjalan selama 2 (dua) tahun, perusahaan memutuskan untuk memperpanjang kontrak pekerja selama 2 (dua) tahun berikutnya tanpa melakukan evaluasi terhadap kemungkinan pengangkatan pekerja menjadi pekerja tetap. Bahkan setelah masa perpanjangan berakhir, beberapa pekerja kembali diberikan kontrak baru dengan posisi yang sama. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian status kerja bagi pekerja, karena mereka terus berada dalam sistem kontrak tanpa adanya kepastian untuk diangkat sebagai pekerja tetap.

Selain itu, dalam pelaksanaannya ditemukan bahwa sebagian pekerja tidak memperoleh hak yang setara dengan pekerja tetap, terutama dalam hal tunjangan

dan akses terhadap fasilitas jaminan sosial. Meskipun secara normatif Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwa pekerja PKWT berhak mendapatkan perlakuan yang sama, dalam praktiknya masih terjadi perbedaan perlakuan yang merugikan pekerja kontrak.

Permasalahan semakin kompleks ketika beberapa pekerja yang kontraknya tidak diperpanjang tidak mendapatkan kompensasi yang layak sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Pekerja kemudian mengajukan pengaduan kepada instansi ketenagakerjaan setempat dan menuntut agar hak-hak mereka dipenuhi, termasuk kompensasi atas berakhirnya kontrak kerja serta kejelasan status kerja mereka. (Rizkia & Fardiansyah, 2023)

Dalam proses penyelesaian sengketa, dilakukan perundingan bipartit antara pekerja dan pihak perusahaan, namun tidak mencapai kesepakatan. Selanjutnya, kasus ini dibawa ke tahap mediasi oleh dinas ketenagakerjaan. Hasil mediasi menyatakan bahwa perusahaan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan penggunaan PKWT, karena menggunakan kontrak untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta melakukan perpanjangan kontrak secara tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (Wongkaren et al., 2022)

Sebagai rekomendasi, mediator meminta perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang dirugikan serta mempertimbangkan pengangkatan pekerja menjadi pekerja tetap. Selain itu, perusahaan juga diwajibkan untuk memperbaiki sistem perekrutan dan penggunaan PKWT agar sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. (Zainuddin & Karina, 2023)

Dari kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun regulasi telah memberikan kerangka hukum yang jelas terkait PKWT, dalam praktiknya masih terdapat pelanggaran yang merugikan pekerja. Hal ini menunjukkan pentingnya pengawasan

yang efektif serta penegakan hukum yang tegas agar tujuan perlindungan pekerja dapat tercapai. Studi kasus ini juga menegaskan bahwa keseimbangan antara

fleksibilitas tenaga kerja dan perlindungan hak pekerja harus menjadi perhatian utama dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengalami perubahan yang cukup signifikan dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut antara lain terlihat pada aspek durasi kontrak yang lebih panjang, fleksibilitas dalam penggunaan tenaga kerja, serta adanya pengaturan mengenai kompensasi bagi pekerja. Di satu sisi, perubahan ini memberikan keuntungan bagi pengusaha dalam mengelola kebutuhan tenaga kerja secara lebih fleksibel, namun di sisi lain menimbulkan potensi ketidakpastian bagi pekerja, khususnya terkait jaminan keberlanjutan pekerjaan. Selain itu, implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam praktik masih menghadapi berbagai kendala, seperti adanya penyalahgunaan kontrak untuk pekerjaan yang bersifat tetap, ketimpangan dalam pemberian hak, serta lemahnya pengawasan dan penegakan hukum.

Meskipun secara normatif pekerja PKWT memiliki hak yang setara dengan pekerja tetap, dalam kenyataannya masih terdapat perbedaan perlakuan yang merugikan pekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan regulasi saja belum cukup tanpa diiringi dengan implementasi yang konsisten dan pengawasan yang efektif dari pemerintah. Lebih lanjut, tantangan dalam perlindungan pekerja PKWT menuntut adanya perbaikan secara menyeluruh, baik dari aspek regulasi maupun pelaksanaannya. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan penegakan hukum, sementara pengusaha harus menjalankan kewajibannya sesuai

ketentuan yang berlaku. Di sisi lain, pekerja juga perlu meningkatkan pemahaman terhadap hak-haknya agar dapat memperjuangkannya secara tepat.

#### **Daftar Pustaka**

- Ahmaddien, I., & Sa'dia, N. H. (2020). Pengaruh kebijakan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja perempuan di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 22–32.
- Agustianto. (2021). Perubahan hukum ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Reformasi Hukum*, 25(2), 147–166.
- Alfilaturlani, I. (2023). *Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) di Matahari Bazaar Ceria Mall Kapuk Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). Perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT dalam upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. *Jurnal Ilmiah Living Law*, 14(2), 154–167.
- Aviqa, G., Leviza, J., & Harianto, D. (2025). Penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) alih daya. *Al-Sulthaniyah*, 14(1), 69–84.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(1), 77–86.
- Endah Pujiastuti. (2008). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. University Press.
- Farida, I. (2020). *Perjanjian perburuhan: Perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing*. Sinar Grafika.

- Giri Santosa, D. G. (2021). Perjanjian kerja waktu tertentu pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan permasalahannya. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 178–191.
- Habermas, J. (1996). *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy*. MIT Press.
- Habibi, N., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. (2024). Memperkuat perlindungan pekerja outsourcing: Analisis implementasi kebijakan. *Journal of Social Movements*, 1(1), 85–97.
- Halim, B. C., & Marbun, J. (2018). Analisis hukum tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Prointegrita*, 6(1).
- Hariri, A. (2019). Dekonstruksi ideologi Pancasila sebagai bentuk sistem hukum di Indonesia. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(1), 1–10.
- Hartini, S. (2017). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Universitas Terbuka.
- Haryadi, D. (2019). *Perlindungan hukum pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)* (Tesis, Universitas Negeri Walisongo Semarang).
- Herman, F. R., & Soraya, N. I. (2023). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum dan Tata Negara*, 1(3), 152–166.
- Husni, L. (2000). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Irawan, A. D. (2019). Status hukum outsourcing pasca putusan Mahkamah Konstitusi perkara nomor 27/PUU-IX/2011. *Arena Hukum*, 12(2), 253–273.
- Ishaq. (2015). *Dasar-dasar ilmu hukum*. Sinar Grafika.
- Kusuma, A. J., MS, E. R., & Irawati. (2020). Kedudukan hukum pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Notarius*, 13(1).
- Lestari, M. M. (2015). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari, S., & Hidayat, A. (2021). Access to justice for contract workers in Indonesia: Challenges and prospects. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(3), 543–562.
- Mahendar, F., & Budhayati, C. T. (2019). Konsep take it or leave it dalam perjanjian baku sesuai dengan asas kebebasan berkontrak. *Jurnal Ilmu Hukum: Alethea*, 2(2), 97–114.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, P. M. (2014). *Penelitian hukum*. Kencana Prenada Media.
- Muchsin. (2007). *Perlindungan dan kepastian hukum bagi investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret.
- Muniroh, M., & Nurasia. (2024). Persentase status kepegawaian pada pemenuhan SDM di perusahaan XYZ. *Journal Manajemen dan Bisnis*, 8(1).
- Nisa, A. K. (2024). Implikasi hukum dan perlindungan hak karyawan dalam ketidakjelasan status pasca berakhirnya kontrak kerja. *Yudhistira: Jurnal Yurisprudensi, Hukum dan Peradilan*, 2(4), 31–40.
- Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). Asas keseimbangan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 6(1), 84–100.
- Pamungkas, F. A. S., & Irawan, A. D. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pemutusan hubungan kerja di masa pandemi COVID-19. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 99–108.

- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah.
- Prastanti, E. (2021). *Pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dan perusahaan*.
- Purba, M. Y. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditinjau dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4).
- Purna, D. (2020). Inkonsistensi Undang-Undang Cipta Kerja. *Kumparan*.
- Putri, C. K. A., & Putra, M. A. P. (2022). Hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Negara*, 10(2).
- Rahmawati, D., & Susanto, A. (2020). Wage discrimination against contract workers in Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia*, 35(2), 123–140.
- Rizkia, & Fardiansyah, H. (2023). *Metode penelitian hukum (normatif dan empiris)*.
- Sandel, M. J. (2020). *The tyranny of merit: What's become of the common good?* Farrar, Straus and Giroux.
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124–128.
- Setiono. (2017). *Perlindungan hukum di Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Sinungan, M. (2016). *Hukum ketenagakerjaan*. Kencana Prenada Media Group.
- Soplantila, R. (2022). Implikasi putusan Mahkamah Konstitusi terhadap pemenuhan hak pekerja waktu tertentu. *Jurnal Hukum*, 3(1), 19–26.
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(2).
- Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT ke PKWTT. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423–434.
- Sulistyo, A. Q. P., & Samudra, K. P. (2020). Peran konstitusi negara dalam mengawal kehidupan warga negara pasca wabah COVID-19. *Jurnal Pendidikan Sosial Keberagaman*, 7(2).
- Tjandra, W. R. (2019). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan praktik*. Sinar Grafika.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin, M. (2022). Analisa implementasi UU Cipta Kerja kluster PKWT. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 208–235.
- Yuningsih, N., & Asmara, R. (2020). The impact of minimum wage policy on workers' welfare in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 28(2), 123–140.
- Zainuddin, M., & Karina, A. D. (2023). Penggunaan metode yuridis normatif dalam penelitian hukum. *Smart Law Journal*, 2(2).
- Zulkarnaen, H. (2021). *Hukum ketenagakerjaan: Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. Pustaka Setia.

Zulkarnaen, A. H. (2018). Masalah rawan dalam hubungan industrial dan konsep negara kesejahteraan Indonesia. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 2(2), 806–825.