

Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Hutama Karya (Persero)

¹Emy Ferdos*, ²Suartini, ³Yusup Hidayat

¹PT. Hutama Karya (Persero) Wilayah IV

^{2,3}Fakultas Hukum Universitas Al-Azhar Indonesia, Jakarta

*email: emy.ferdos@hutamakarya.com

Abstrak

Pekerja merupakan aset perusahaan yang berpengaruh di dalam menjalankan proses bisnisnya. Pekerja lebih lemah posisinya dibandingkan pemberi kerja. Sesuai perjanjian ketenagakerjaan terbagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam pelaksanaannya untuk penerapan PKWT yang dilaksanakan oleh perusahaan ada yang kurang sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga aturan mengenai ketenagakerjaan masih terkendala dan menimbulkan permasalahan serta tantangan yang harus dihadapi dan memerlukan penyelesaian melalui pengadilan. Penulis bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum pekerja PKWT di Divisi Operasional Pemeliharaan Jalan Tol (OPJT) PT. Hutama Karya (Persero). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, adapun sumber hukum yang digunakan baik primer maupun sekunder diperoleh melalui studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Divisi OPJT PT. Hutama Karya (Persero) sudah menerapkan perjanjian kontrak kerja PKWT sesuai dengan ketentuan regulasi terkait ketenagakerjaan UU Ciptaker termasuk untuk perubahan kontrak dari PKWT ke PKWTT serta perubahan perjanjian kontrak PKWT menjadi karyawan tetap.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Perlindungan Hukum; Perjanjian.

Abstract

Workers are an influential asset of the company in carrying out its business processes. Workers are in a weaker position than employers. In accordance with the employment agreement, it is divided into two types, namely a Fixed Time Work Agreement (PKWT) and an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT). In its implementation, the application of PKWT implemented by companies is not in accordance with the provisions of the employment agreement stipulated in the Manpower Law, so that the rules regarding employment are still constrained and cause problems and challenges that must be faced and require resolution through the courts. The author aims to find out the form of legal protection for PKWT workers in the Toll Road Maintenance Operations Division (OPJT) of PT Hutama Karya (Persero). This research uses normative juridical research with a statutory approach, while the legal sources used are both primary and secondary obtained through literature study. The results of this study indicate that the OPJT Division of PT Hutama Karya (Persero) has implemented a PKWT employment contract agreement in accordance with the provisions of the labor-related regulations of the Ciptaker Law, including for contract changes from PKWT to PKWTT and changes in PKWT contract agreements to permanent employees.

Keywords: Specified Time Work Agreement; Legal Protection; Agreement.

A. PENDAHULUAN

Setiap pemberi kerja wajib untuk memberikan perlindungan terhadap pekerjaannya termasuk pekerja dengan perjanjian waktu tertentu (PKWT), urgensi penelitian ini adalah bahwa kesetaraan kedudukan dan perlakuan terhadap semua pekerja memberikan dampak yang saling menguntungkan bagi para pihak.

Adanya hubungan tidak seimbang antara pihak pemberi kerja dan penerima kerja dalam kontrak kerja PKWT menimbulkan ketidakadilan di mana pengakhiran kontrak oleh pekerja akan dikenakan sanksi ganti rugi sebesar sisa perjanjian kerja kali jumlah gaji yang diterima setiap bulannya, dan lembaga penyelesaiannya adalah pengadilan hubungan industrial. Regulasi terkait ketenagakerjaan UU No. 2 Tahun 2022 masih belum memberikan rasa keadilan bagi pekerja terutama golongan PKWT, hal ini dilihat dari ketentuan Pasal 80 bahwa nasib pekerja ditentukan atas kehendak dari pemberi kerja yang pada dasarnya berkedudukan yang tidak seimbang dalam perjanjian (Sari dkk., 2020).

Penelitian sebelumnya yang relevan terkait PKWT seperti yang diuraikan oleh Eva Noviana, Toto Tohir Suriaatmadja dan Rini Irianti Sundary yang mengatakan bahwa tujuan dari asas keseimbangan dalam kontrak kerja adalah untuk mencapai posisi tawar yang seimbang antara pemberi kerja dan pekerja. Selama ini kontrak kerja dibuat oleh pemberi kerja dalam bentuk kontrak standar, tanpa adanya kesempatan bagi pekerja untuk menyepakati bentuk dan isinya perjanjian (Noviana dkk., 2022).

Tri Pancarini, Irene Svinarky mengatakan bahwa masih terjadi kesenjangan dalam penerapan UUCK dalam pemberian kompensasi kepada pekerja yang sudah berakhirnya pekerja PKWT, di mana kompensasi tidak dibayarkan sebelum terjadinya perpanjangan kontrak PKWT (Pancarini & Svinarky, 2022).

Perlindungan hukum pekerja PKWT sudah diatur berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 termasuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kematian dan perlindungan terhadap upah (Wildan, 2020). Namun demikian di lapangan seringkali ditemukan penyimpangan sehingga tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja PKWT terutama seringkali terjadi perbedaan perlakuan antara pekerja tetap dengan PKWT, sehingga bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4), dampak dari pelanggaran tersebut menjadikan pekerja PKWT menjadi PKWTT, yang seharusnya apabila terjadi perpanjangan sebanyak tiga kali yang diperpanjang pertahun dapat langsung menjadi pekerja tetap (Maulinda dkk., 2016).

Perjanjian kerja waktu tertentu maksimal dua tahun berdasarkan UU ketenagakerjaan dan sekarang menjadi maksimal lima tahun dan dapat diperpanjang dengan melakukan pemberitahuan maksimal tujuh hari sebelum berakhirnya habis kalo tidak akan berubah menjadi PKWTT, adapun perpanjangan tersebut maksimal satu tahun (Arsil dkk., 2023) lihat (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) Pasal 8 lihat (Harita & Mudiparwanto, 2023).

Dalam kontrak antara majikan dan pekerja seringkali adanya ketidakseimbangan dalam kontrak karena adanya klausul eksonerasi yang menghindarkan majikan untuk abai terhadap kewajibannya atau pengalihan tanggung jawab kepada pihak ketiga, bertentangan dengan syarat sahnya perjanjian serta melanggar Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, sehingga statusnya dapat dibatalkan ataupun batal demi hukum (Nugroho, 2023).

Berdasarkan penelitian di atas terlihat bahwa penulis berbeda, pembahasan terkait perlindungan hukum PKWT berdasarkan regulasi UUCK yang ada di perusahaan PT. Utama Karya (Persero), adapun penulis bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja PKWT di Divisi OPJT PT. Utama Karya (Persero).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan serta pendekatan penelitian kualitatif dengan menganalisis dan mendeskripsikan semua sumber hukum baik primer maupun sekunder yang selanjutnya diambil suatu kesimpulan dari permasalahan di atas ([Alfayyad Ryandika, 2022](#)). Sumber data dalam penelitian ini adalah perjanjian kerja bersama antara PT. Utama Karya (Persero) Divisi Operasional Pemeliharaan Jalan Tol (OPJT) dengan Sekar Utama karya, Perjanjian kerja waktu tertentu, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ikatan kerja antara majikan dan pekerja merupakan kontrak pemberi dan penerima kerja yang sebagaimana diatur dalam KUH Perdata yang terikat dengan ketentuan dan syarat sahnya suatu perjanjian baik subjektif maupun objektif, yang menimbulkan hak dan kewajiban dari para pihak, dalam suatu perikatan bahwa kesepakatan dapat berupa lisan maupun tertulis, namun demikian demi pembuktian adanya hubungan hukum maka diperlukan adanya kontrak tertulis dari para pihak ([Santosa, 2021](#)).

Perjanjian kerja waktu tertentu secara yuridis mempunyai batasan hukum dalam penggunaannya. Peraturan yang ketat dan jumlah perpanjangan yang dibatasi juga digunakan oleh beberapa negara dalam penggunaannya. Pentingnya memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku sebelum membuat atau menandatangani kontrak kerja waktu tertentu tersebut. Pekerja menghadapi dilema dalam mencari keadilan, karena pada saat dipurnatugaskan atau menghadapi pemutusan hubungan kerja pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum. Ada beberapa hak dalam negosiasi harusnya pesangon itu diberikan namun kebanyakan tidak dibayarkan kepada pekerja, sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja terabaikan karena asas keseimbangan antara pengusaha dan pekerja yang tidak seimbang. Hal tersebut menjadi penting, kalau tidak disikapi secara bijak maka akan berimbas ke dunia industri.

Pekerja Kontrak mendapatkan hak dan perlindungan yang sama dengan Pekerja Tetap, antara lain dalam hal: Upah, Jaminan Sosial, Perlindungan K3, dan hak atas kompensasi akibat pengakhiran kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus mendapatkan hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap ([Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, 2020](#)).

Tonny Siswanto, Rini Winarsih, Muhammad Ajid Husain mengatakan bahwa perusahaan harus membuat perjanjian kerja bersama dengan serikat pekerja untuk menjamin hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan, hal ini ditujukan untuk dapat menjamin hubungan industrial yang harmonis dan mengeliminir perselisihan antara majikan dan pekerja yang didaftarkan kepada kantor dinas ketenagakerjaan ([Toni Siswanto dkk., 2023](#)).

Perselisihan kontrak kerja PKWT dapat dilakukan melalui penyelesaian

perselisihan pemutusan hubungan kerja lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan penyelesaian melalui jalur arbitrase maupun litigasi (Sudarmaji, 2023).

Pekerja alih daya, perjanjian kerja yang dimaksud tercermin dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai syarat-syarat yang tertuang pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana kesepakatan dari kedua belah pihak. Perjanjian kerja ini dibuat oleh kedua belah pihak melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dipandang sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan satu perusahaan kepada perusahaan lain dan penyerahan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Sejalan dengan penjelasan ini, menurut Adrian Sutedi bahwa hubungan kerja pada *outsourcing* tidak selalu dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak, apalagi akan sangat keliru kalau ada yang beranggapan bahwa *outsourcing* selalu dan/atau sama dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pasal 56 UU Ciptaker menyatakan bahwa PKWT/PKWTT adalah perjanjian antar buruh dan majikan untuk masa tertentu atau pekerjaan tertentu (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023) Lihat (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) Lihat (Santosa, 2021).

Pasal 18 PP 35 menyebutkan bahwa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama antara majikan dan buruh, di mana apabila terjadi sengketa maka diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021)

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Pasal 80 tentang Ketenagakerjaan yang mengakses bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dalam hal ini terikat dalam sebuah perjanjian kerja yang disebut juga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Dalam perjanjian kerja membahas tentang aturan-aturan pelaku dalam perjanjian tersebut dan memiliki pemahaman tersendiri yang memiliki sifat terbuka. Perjanjian antara pengusaha dan pekerja dibuat dalam bentuk kontraktual baik tertulis maupun lisan, perikatan kerja harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian namun demi perlindungan hukum untuk menghindari klausul non-competition yang mana para pihak membatasi tindakan setelah berakhirnya hubungan kerja (Alkad & Mulyaningrum, 2022).

Untuk itu perjanjian kerja harus sesuai dengan peraturan perusahaan, ketentuan PKB, UU Ketenagakerjaan, klausul dapat dinilai wanprestasi apabila melakukan tindakan yang dilarang dalam perjanjian, misalnya setelah masa kontrak berakhir pekerja tersebut tidak boleh bekerja di perusahaan yang sejenis dengan alasan kerahasiaan informasi. Hal tersebut merupakan pelanggaran HAM dan juga konstitusi dan merupakan tindakan diskriminatif karena setiap orang dijamin kebebasan dalam memilih penghidupannya (Alkad & Mulyaningrum, 2022).

Perlindungan hukum dalam hubungan hukum pekerja adalah terpenuhinya hak dasar pekerja untuk negosiasi dan mogok kerja, keselamatan dan kesehatan kerja termasuk asuransi, pemenuhan hak perempuan dan disabilitas, serta kompensasi dan pesangon pada saat berakhirnya perikatan kerja (Alkad & Mulyaningrum, 2022).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memiliki arti bahwa pekerja waktu tertentu hanya memiliki waktu yang terbatas dan disepakati bersama serta bisa atau tidaknya dilanjutkan. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu tidak dibatasi waktunya dalam pelaksanaannya, sehingga pemberi kerja/Perusahaan

menjamin setiap tenaga kerjanya.

Ketentuan dalam UUCK dan aturan pelaksanaannya menyebutkan bahwa perubahan status PKWT menjadi PKWTT atau tetap setelah menjalani lima tahun lebih lama dari aturan ketenagakerjaan sebelumnya lebih merugikan tenaga kerja kontrak karena aturan perpanjangan diserahkan kepada pemberi kerja yang berpotensi melakukan kesewenangan kepada pekerjanya (Novianto & Simangunsong, 2023) lihat (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020) lihat juga (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021).

Menurut Niru Anita Sinaga, bahwa perjanjian kerja merupakan salah satu dasar hubungan ketenagakerjaan yang menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak, dengan melahirkan hak dan kewajiban. Melalui adanya perjanjian kerja diharapkan hak dan kewajiban para pihak dapat dilaksanakan secara adil. Namun kenyataannya hal tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan. Untuk mencapai hal ini, meliputi dengan adanya intervensi pemerintah, hal ini sesuai dengan karakteristik hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang bersifat campuran, yakni privat dan publik. Selain itu, asas-asas kontrak kerja harus selaras dengan seluruh asas hukum kontrak, antara lain: asas kebebasan berkontrak, asas persetujuan, asas kepastian hukum, asas itikad baik, asas kepribadian, asas kepercayaan, asas persamaan hukum, asas keseimbangan, asas keamanan hukum, asas etika, asas kesusilaan dan prinsip perlindungan (Niru & Sinaga, 2019).

Ikatan antara majikan dan pekerja memberikan konsekuensi hukum, di mana akan timbulnya hak dan kewajiban antara para pihak, terkait perjanjian kerja maka dalam perjanjian tersebut akan memuat klausul yang disepakati para pihak terkait hak dan kewajiban sesuai dengan aturan yang berlaku, pemberi kerja berhak untuk memerintah dan pekerja berhak atas upah kerja yang disepakati, jaminan keselamatan dan kesehatan dan remunerasi lainnya. Berdasarkan uraian di atas maka jelas tampak bahwa dalam hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja terdapat unsur batasan pekerjaan yang harus dilaksanakan pekerja, upah yang akan diterima, surat perjanjian (Ismail & Zainuddin, 2019).

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan kesepakatan antara perusahaan dengan organisasi pekerja yang menaungi semua pekerja yang ada di perusahaan yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Disnaker) yang berisi ketentuan persyaratan umum yang dilandasi dengan itikad baik dan keterbukaan, kejujuran dari semua pihak yang mengedepankan asas musyawarah dan mufakat tanpa tekanan apapun dan disadari oleh para pihak (Nita & Susilo, 2020).

Setiap warga negara dijamin eksistensi dalam kesamaan di dalam hukum dan untuk mendapat kehidupan yang layak dan berpartisipasi dalam organisasi termasuk serikat pekerja. Pekerja adalah mitra pengusaha dalam menyediakan barang dan jasa. Tujuan dari serikat pekerja adalah sebagai perkumpulan yang memperjuangkan hak-hak pekerja untuk mendapatkan keadilan dan kesejahteraan sedang pemerintah sebagai berkewajiban untuk menciptakan hubungan industrial Pancasila yang ideal dan harmonis, dan apabila terjadi sengketa atau *dispute* atau perselisihan diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengedepankan penyelesaian yang beradab (Asyhadie dkk., 2022).

Hubungan industrial yang ideal yang berlandaskan Pancasila antara majikan dan pekerja akan tercipta melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan kesepakatan para pihak untuk memberikan perlindungan hukum sesuai dengan

sistem hukum yang berlaku, di mana setelah disepakati maka PKB harus diawasi oleh dinas ketenagakerjaan dalam implementasi di lapangan (Nita & Susilo, 2020). Regulasi pembentukan PKB ini tersebar dalam bentuk peraturan perundang-undangan baik konstitusi negara, piagam ILO dan UU ratifikasi Nomor 18 Tahun 1956, Keputusan Presiden Nomor 23 Tahun 1998 terkait pengesahan konvensi ILO Nomor 87, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 201 Tahun 1999, dan Nomor 16 Tahun 2000, Undang-Undang Serikat Pekerja Nomor 21 Tahun 2000, undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI di samping AD/ART serikat pekerja (Nita & Susilo, 2020).

Tanpa ada perjanjian kerja bersama antara pemberi kerja dengan pekerja secara tertulis dapat berdampak terbaikannya hak pekerja pada saat terjadi sengketa karena akan sulit dalam pembuktian di pengadilan apabila terjadi gugatan (Tambunan & Kartika, 2022). Najmi Ismail dan Moch. Zainuddin mengatakan bahwa perjanjian harus sesuai dengan syarat sahnya baik secara subjektif maupun objektif sebagaimana tertera dalam Pasal 1320 dan 1337 KUH Perdata (Ismail & Zainuddin, 2019).

Remunerasi lain pekerja adalah mendapat cuti dan istirahat sebagaimana ketentuan Pasal 80 menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 membahas tentang ketenagakerjaan salah satunya hak cuti selama dua belas hari apabila sudah menjalani pekerjaan selama dua belas bulan berturut turut dan istirahat dan tetap mendapatkan hak upah penuh sebagaimana perjanjian kerja bersama. (Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022) Lihat (Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Hutama Karya (Persero)-Sekar Hutama Periode Tahun 2023-2025).

PT. Hutama Karya sudah mengimplementasikan ketentuan yang sudah diatur dalam UUCK Nomor 11 Tahun 2020 di mana semua hak pekerja diperlakukan sama dengan pekerja tetap, dan apabila terjadi pengakhiran kontrak maupun pemutusan kontrak maka akan diberikan kompensasi yang merupakan hak dari pekerja. Di samping itu pemberitahuan perpanjangan maupun penghentian diberitahukan secara tertulis minimal sebulan sebelum kontrak berakhir sementara dalam ketentuan regulasi minimal tujuh hari sebelumnya. serta ketentuan yang tidak diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu mengacu pada perjanjian kerja bersama (PKB) dan regulasi terkait ketenagakerjaan (Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Hutama Karya (Persero)-Sekar Hutama Periode Tahun 2023-2025).

Adapun besaran kompensasi dari pekerja PKWT yang sudah selesai kontraknya diatur dalam Pasal 16, dan untuk yang mengundurkan diri dibayarkan sebesar waktu yang sudah dijalani oleh pekerja dibagi dua belas bulan dikali dengan besarnya upah dan tunjangan tetap yang seharusnya diperoleh, dan untuk pekerja dengan status PKWTT diatur dalam Pasal 15, 16 dan 40 disesuaikan dengan masa kerjanya (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021).

Pekerja PKWT yang layak dan tidak diperpanjang waktunya ataupun diangkat menjadi karyawan tetap sesuai dengan ketentuan regulasi yang berlaku, hal ini menunjukkan bahwa kerja sama para pihak yang dibuat berdasarkan itikad baik dan juga saling menguntungkan dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

D. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PT. Utama Karya (Persero) telah memberikan perlindungan dan pertanggungjawaban hukum kepada pekerja perjanjian waktu tertentu sesuai dengan regulasi yang berlaku baik internal berupa PKB PT. Utama Karya (Persero), PKWT, PKWT serta perubahan status pekerja dari PKWT menjadi Pengangkatan karyawan tetap dengan perlakuan yang sama dengan pekerja tetap, termasuk mendapat remunerasi dan kesejahteraan lainnya, dan hal ini menunjukkan bahwa hubungan ideal Pancasila yang terjalin antara PT. Utama Karya (Persero) dengan serikat pekerja dan karyawannya memberikan kesejahteraan dan keadilan. Semua pekerja yang ada di lingkungan Divisi Operasional dan Pemeliharaan Jalan Tol PT. Utama karya mendapatkan perlindungan hukum yang optimal sebagaimana aturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfayyad Ryandika, M. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Terhadap Dampak Pengadaan Tanah Jalan Tol Ruas Terbanggi Besar Pematang Panggang. *Comserva Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(4), 338–350. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i4.289>
- Alkad, A. F., & Mulyaningrum, E. R. (2022). Aspek Hukum Non-Competition Clause dalam Perjanjian Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2045. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2615>
- Arsil, T., Sugiarti, T., & Pattinaja, H. C. (2023). Perlindungan Hukum bagi Buruh yang Tidak di PHK setelah Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Legal Reasoning*, 5(2), 159–172. <https://doi.org/10.35814/jlr.v5i2.4867>
- Asyhadie, Z., Hadi Adha, L., & Kusuma, R. (2022). Peranan dan Tanggung Jawab Serikat Pekerja dalam Menciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis. *Private Law*, 1(2), 231–249. <https://doi.org/10.29303/prlw.v1i2.716>
- Harita, W. V., & Mudiparwanto, W. A. (2023). Analisis PKWT dan Perlindungan Hukum Pada PT. Telmark Integrasi Indonesia (Perspektif Undang- Undang Cipta Kerja). *Jatijajar Law Review*, 2(1). <https://doi.org/10.26753/jlr.v2i1.1014>
- Ismail, N., & Zainuddin, M. (2019). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 166. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>
- Koordinator, K., Perekonomian, B., & Indonesia, R. (2020). *Omnibus Law*. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.
- Maulinda, R., Rasyid, M. N., & Dahlan. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3), 337–351.
- Niru, & Sinaga, A. (2019). Implementasi Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 10(1), 1–20.
- Nita, S., & Susilo, J. (2020). Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha. *De'rechtsstaat*, 6(2), 143–152. <https://doi.org/10.30997/jhd.v6i2.2819>
- Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan

- Keadilan bagi Para Pihak. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 6(1), 84.
<https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>
- Novianto, R. D., & Simangunsong, F. (2023). Pengubahan Jangka Waktu PKWT dalam Perspektif Hak Tenaga Kerja untuk Mendapat Jaminan Pekerjaan Tetap. *JHP17*, 8(2), 75–90. <https://doi.org/10.30996/jhp17.v8i2.6193>
- Nugroho, H. F. (2023). Penggunaan Klausula Eksonerasi dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha di Indonesia. *Jurnal Hukum To-Ra : Hukum Untuk Mengatur dan Melindungi Masyarakat*, 9(2), 218–227. <https://doi.org/10.55809/tora.v9i2.239>
- Pancarini, & Svinarky, I. (2022). Pelaksanaan Pemberian Kompensasi PKWT di PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Scientia Journal*, 5(2).
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Utama Karya (Persero)-Sekar Utama Periode Tahun 2023-2025 (Pengesahan Kemnaker).
- Santosa, D. G. G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 178–191.
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124–128. <https://doi.org/10.22225/ah.2.1.1613.124-128>
- Sudarmaji. (2023). Penyelesaian Hukum Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan. *Perspektif*, 28(1), 39–49. <https://doi.org/10.30742/perspektif.v28i1.847>
- Tambunan, Y. C., & Kartika, A. W. (2022). Perlindungan Hukum bagi Pekerja akibat Tidak Adanya Perjanjian Kerja dalam Wedding Organizer. *Yustisia Tirtayasa: Jurnal Tugas Akhir*, 2(3), 214. <https://doi.org/10.51825/yta.v2i3.16783>
- Toni Siswanto, Rini Winarsih, & Muhammad Ajid Husain. (2023). Peran Serikat Pekerja dalam Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Studi Kasus di PT. Pradipta Perkasa Makmur-Jombang). *Justicia Journal*, 12(2), 205–222. <https://doi.org/10.32492/jj.v12i2.12205>
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. <https://jdih.setneg.go.id/Produk>
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pub. L. No. Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39).
- Wildan, M. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 15(2), 68–76. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2300>