

ARTIKEL

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TERTENTU ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PADA PT. SANTEI MITRA INDUSTRI

FADILLAH ALISYAHBANA

NPM: 228040080



PROGRAM SUTDI MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG
2026

ABSTRAK

Pekerja sebagai Warga Negara Indonesia memiliki perlindungan dalam hal pekerjaan yang dilindungi oleh konstitusi di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Santei Mitra Industri, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. Metode Penelitian yang digunakan dalam penulisan thesis ini adalah penelitian Hukum Normatif dengan Deskriptif Analitis, Hasil penelitian Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Santei Mitra Industri menghasilkan bahwa: Perjanjian kerja yang diterapkan di PT. Santei Mitra Industri merupakan pekerjaan yang bersifat tidak tetap, yakni sebagai sales freelance yang bersifat sementara sifatnya, Jangka waktu dalam implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Santei Mitra Industri belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang. Perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang dari tindakan sewenang-wenang. Beliau membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk utama: 1) Perlindungan Hukum Preventif, yakni perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. 2) Perlindungan Hukum Represif, yakni Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perjanjian, Pekerja.

ABSTRACT**LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WITH THE STATUS OF A CERTAIN TIME WORKER FOR UNILATERAL TERMINATION OF EMPLOYMENT AT PT. SANTEI INDUSTRIAL PARTNERS****Fadillah Alisyahbana
228040080**

Workers as Indonesian citizens have protection in terms of employment protected by the constitution in Indonesia, as stipulated in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. The problems in this study are: Implementation of Fixed-Time Work Agreements (PKWT) at PT. Santei Mitra Industri, Legal Protection for PKWT Workers Who Have Experienced Unilateral Termination of Employment (PHK). The research method used in writing this thesis is Normative Law research with Analytical Descriptive. The results of the research on the Implementation of Fixed-Time Work Agreements (PKWT) at PT. Santei Mitra Industri resulted that: The employment agreement implemented at PT. Santei Mitra Industri is a non-permanent job, namely as a freelance sales that is temporary in nature, the period of time in the implementation of a fixed-time work agreement at PT. Santei Mitra Industri has not been in accordance with Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law. Legal protection is an effort to provide protection for a person's rights from arbitrary actions. He divided legal protection into two main forms: 1) Preventive Legal Protection, which is protection provided by the government with the aim of preventing before violations occur. 2) Repressive Legal Protection, namely repressive legal protection aimed at resolving disputes.

Keywords: Legal Protection, Agreements, Workers.

RINGKESAN**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN STATUS
PEKERJA WAKTU TERTENTU PEMBERHENTIAN SATU HUBUNGAN
KERJA DI PT. SANTEI MITRA INDUSTRI**

Fadillah Alisyahbana
228040080

Salaku Pagawe salaku warga nagara Indonesia boga panangtayungan dina Undang-undang Dasar anu ditangtayungan ku Undang-Undang Dasar. Republik Indonesia Taun 1945. Masalah dina ieu panalungtikan nya éta: Palaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Santei Mitra Industri, Perlindungan Hukum pikeun Pagawé PKWT anu Ngalaman PHK (PHK) sacara sasihak. Metode Panalungtikan anu digunakeun dina nulis ieu thesis nya éta panalungtikan Hukum Normatif kalawan prosés déskriptif analitik anu dianalisis. Hasil panalungtikan ngeunaan Palaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Santei Mitra Industri ngahasilkeun yén: Perjanjian gawé samentara dilaksanakeun di PT. Santei Mitra sipatna Tenaga Penjualan anu sipatna bébas. Jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja tetap di PT. Santei Mitra Industri tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Perlindungan hukum merupakan upaya memberikan perlindungan hak-hak seseorang dari tindakan hukum yang sewenang-wenang, yaitu perlindungan hukum yang terbagi menjadi dua, yaitu: Perlindungan hukum yang sewenang-wenang. perlindungan nu disadiakeun ku pamaréntah kalawan tujuan pikeun nyegah palanggaran saméméh kajadian. 2) Perlindungan Hukum Réprésif, nya éta perlindungan hukum represif anu ditujukeun pikeun ngaréngsékeun sengketa.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perjangjian, Pagawé.

I. PENDAHULUAN

Pekerja atau buruh mempunyai peran penting terhadap pembangunan nasional. Hal tersebut dikarenakan pekerja atau buruh merupakan salah satu pihak atau stake holder dalam pembangunan nasional yang dapat menentukan keberlangsungan pembangunan bangsa Indonesia. Oleh karena itu, sangat diharapkan pekerja dapat melaksanakan perannya dengan baik dengan adanya kesempatan kerja yang merata, perlindungan terhadap hak-haknya dalam melaksanakan pekerjaan, pemberian jaminan kesehatan, keselamatan kerja, kesejahteraan dan semua ruang lingkup dalam ketenagakerjaan.

Keterikatan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja dapat disebut sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja ini tercipta setelah adanya Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang membuah pekerja dan pemberi kerja saling terikat. (Imam Soepomo, 2016, hlm.1)

Pekerja sebagai Warga Negara Indonesia memiliki perlindungan dalam hal pekerjaan yang dilindungi oleh konstitusi di Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, terdapat juga dalam Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Perlindungan hukum sebagai upaya pemenuhan kesejahteraan pekerja memang selalu memprihatinkan. Selain karena struktur kelas sosial dan daya tawar yang berbeda dengan pengusaha (Abdillah, Luki Oka Prastio, 2021, hlm. 52), hal tersebut juga karena supremasi hukum yang dinilai kurang

memberikan perlindungan hukum. Seperti pasca diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal 57 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merubah ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan, yaitu menghapus konsekuensi hukum apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat secara tidak tertulis. Dalam ketentuan tersebut hanya menjelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Perjanjian juga disebutkan dalam Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menjelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut:

- 1) Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian;
- 2) Adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja.

Masing-masing memiliki kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilaksanakan demi melindungi hak-hak pekerja agar supaya pekerja menikmati pemasukan secara layak dalam pemenuhan kebutuhan hidup baik untuk dirinya sendiri ataupun keluarganya, menikmati kesejahteraan dan menjamin kepastian serta kedudukan hukum pekerja. Akan tetapi, pelaksanaan PKWT yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki ketidaksesuaian dengan regulasi yang ada dalam perjanjian kerja serta Undang- Undang Ketenagakerjaan sehingga pengaturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan masih memiliki berbagai hambatan serta permasalahan dan tantangan yang dialami serta membutuhkan penyelesaian lewat pengadilan. (Djumadi, 1992, Hlm. 3) Dengan dibuatnya perjanjian kerja maka terdapat hubungan kerja antara pihak pemberi kerja dengan pihak penerima kerja yang kemudian berlaku ketentuan tentang hukum ketenagakerjaan mengenai syarat-syarat kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja. (Aloysius Umiyono, 2014, Hlm. 54)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditetapkan jangka waktu maksimal selama 5 (lima) tahun.

Hal itu termaktub dalam Pasal 8 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.” Demikian bunyi Pasal 8 Ayat 1 PP tersebut. Selanjutnya, perusahaan diperbolehkan memperpanjang kontrak PKWT yang telah selesai maksimal selama lima tahun. Ketentuan itu termaktub dalam Pasal 8 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021. “Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.” Demikian bunyi Pasal 8 Ayat 2. Jangka waktu lima tahun sebagaimana yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 lebih panjang dari ketentuan yang termaktub di dalam ketentuan lama yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan lama yang termaktub dalam Pasal 59 Ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa jangka waktu kontrak PKWT maksimal selama tiga tahun dengan rincian dua tahun kontrak PKWT dan perpanjangan maksimal setahun.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang akan menjadikan hal yang sangat menyeramkan bagi para pekerja/buruh, dikarenakan menyangkut hilangnya mata pencaharian mereka. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan ada hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak

dmencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak. (Darmawan, 2000, Hlm. 14)

Faktor yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja memanglah beragam, seperti globalisasi, transformasi ke ekonomi pengetahuan, menyesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan krisis nasional maupun internasional semuanya telah mendorong organisasi/perusahaan untuk mencari struktur yang lebih fleksibel, lebih sederhana, semakin dinamis, dan bergerak. Dalam lingkungan yang berubah ini, organisasi/perusahaan mulai mengembangkan alternatif strategis untuk beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal baru dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia secara efektif. Strategi perampingan organisasi adalah salah satu alternatif ini. (Akdogan, 2009, Hlm. 337)

Hal ini seperti kasus pada PT. Santei Mitra Industri di Tasikmalaya, yang dimana karyawannya hampir 95% (Sembilan puluh lima persen) karyawannya merupakan pekerja dengan kontrak Pekerja Waktu Tertentu (PKWT). Terdapat karyawan yang masa kontraknya sudah habis dan masih bekerja namun tidak dibuatkan kontrak yang baru, lalu terdapat pula pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masal dikarenakan penyesuaian diakibatkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan. Hal yang menimbulkan permasalahan ialah adanya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem PKWT di lapangan, dimana adanya terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan PKWT, atau dengan kata lain PKWT yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan PKWT yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, jo Undang-undang Nomor 11

Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu harus adanya kepastian hukum serta terpenuhinya hak-hak karyawan yang

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Santei Mitra Industri?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak?

B. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penulis yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Santei Mitra Industri..
2. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini semoga bisa berguna dan bermanfaat untuk semua orang maupun secara Teoritis ataupun secara praktis, yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini semoga bisa menambah pengetahuan dan kontribusi bagi perkembangan ilmu hukum guna memperbanyak referensi

terutama pada bidang hukum ekonomi dan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. Secara Praktis

Penelitian ini semoga bisa memberikan usulan untuk pihak yang berkepentingan yaitu pemerintah yang dimana dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tasikmalaya untuk dapat memberikan bahan evaluasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai badan penyelenggara serta pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan, dan berguna juga untuk masyarakat sebagai para pengusaha maupun para pekerja.

II. KERANGKA PEMIKIRAN

Indonesia merupakan Negara Hukum. Istilah mengenai negara hukum adalah terjemahan dari istilah “*rechtstaat*”. (Philipus M.Hadjon, 1987, hlm. 30) Yang dirumuskan secara tegas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan, “Negara Indonesia adalah Negara Hukum.” Karena itu, jargon yang biasa digunakan dalam bahasa Inggris untuk menyebut prinsip Negara Hukum adalah ‘*the rule of law, not of man*’. Seperti misalnya mengenai ketenagakerjaan, di Indonesia sendiri memiliki hukum atau aturan tersendiri mengenai ketenagakerjaan yang salah satunya mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Menjadi sebuah keharusan dirancangnya peraturan mengenai ketenagakerjaan, dikarenakan di Indonesia sendiri banyak

sekali masalah-masalah ketenagakerjaan seperti halnya kurang baiknya pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. Disini salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Konsep Negara Hukum dalam sistem Anglo Saxon, dikemukakan oleh *Albert Van Dicey*, yang merupakan salah seorang pemikir Inggris yang sekaligus seorang penulis buku dalam hal ini ia mengemukakan, ada tiga (3) unsur utama *the rule of law*, yakni:

- 1) *Supremacy of law*,
- 2) *Equality before the law*;
- 3) *Constitution based on individual right*;

Kepastian hukum merupakan suatu jaminan jika hukum itu perlu dilaksanakan secara baik. Kepastian hukum juga memperbolehkan cara pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dirancang oleh pejabat yang mempunyai kewenangan, sehingga aturan tersebut mempunyai aspek yuridis yang bisa memberikan adanya kepastian jika hukum itu berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus dilaksanakan dan ditaati. (Asikin zainal, 2012, hlm.23). Undang-undang yang berisikan aturan-aturan yang bersifat umum, dengan adanya aturan tersebut serta pelaksanaan aturannya dapat terciptanya kepastian hukum. (Peter Mahmud Marzuki, 2005, hlm. 58). Kepastian hukum menetapkan pemberlakuan hukum dengan jelas, tetap dan konsisten yang di mana dalam pelaksanaannya tidak dapat di intervensi atau dipengaruhi oleh keadaan yang bersifat subjektif.

Untuk melaksanakan Undang-undang Dasar Negera Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, terdapat juga dalam Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” Maka pemerintah membuat Undang-undang yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan yaitu 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, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peraturan pelaksanaannya. Hal tersebut merupakan tonggak utama kelahiran ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia.

Teori hukum pembangunan merupakan teori hukum yang mempunyai pengaruh dalam perkembangan sistem hukum di Indonesia. Teori hukum dikenalkan oleh Mochtar Kusumaatmadja yang sampai sekarang ini masih dipandang cocok untuk digunakan di dalam sistem hukum Indonesia. Hukum mempunyai sudut pandang guna menunjang pembangunan nasional melalui perundang-undangan yang dibentuk secara khusus, untuk menggerakkan pembangunan dengan memobilisasi dan memotivasi masyarakat sebagai pelaku pembangunan, termasuk dengan aparatur pemerintah terkait (Mochtar Kusumaatmadja, 2006, hlm. 13-14). Kehadiran hukum adalah untuk

mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang satu dan lainnya (Wahyu Nugroho, 2017, hlm. 2).

Dalam teori hukum pembangunan ini tergambar mengenai definisi oleh Mochtar Kusumaatmadja yang menyatakan:

“Keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah yang mengatur mengenai kehidupan manusia dalam masyarakat melainkan terdiri dari Lembaga-lembaga manusia (*institutions*) dan proses-proses (*Processes*) yang mewujudkan berlaku kaidah-kaidah itu dalam kenyataan.”

Didalam pengaturan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara perjanjian itu harus dilaksanakan menurut kepatutan dan keadilan. Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara ini pada umumnya selalu dihubungkan dengan Pasal 1339 KUHPerdara, bahwa “Persetujuan tidak hanya mengikat apa yang dengan tegas ditentukan di dalamnya, melainkan juga segala sesuatu yang menurut sifatnya persetujuan dituntut berdasarkan keadilan, kebiasaan, atau undang-undang” (Agus Yudha Hernoko, 2021, hlm. 119). Itikad baik yang bersifat nisbi memperhatikan tingkah laku dan sikap yang nyata dari subjek

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif, spesifikasi penelitian adalah deskriptif analitis, Tahap Penelitian yaitu studi kepustakaan juga mempelajari berbagai teori dari bahan hukum primer berupa Undang-undang dan Peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yaitu buku-buku hukum, artikel-artikel hukum, jurnal-jurnal penelitian hukum, karya tulis ilmiah, Bahan Hukum tersier mengacu pada kamus – kamus hukum

serta tahap penelitian lapangan yaitu melakukan penelitian dengan data lapangan, Teknik Pengumpulan data yaitu Teknik kepustakaan yaitu studi dokumen dan data lapangan yaitu wawancara. Alat Pengumpulan data berupa penelitian kepustakaan dan juga penelitian lapangan dengan mengunjungi instansi terkait serta dengan menggunakan analisis data Yuridis-kualitatif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Santei Mitra Industri

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Hubungan kerja antara perusahaan/pengusaha dengan tenaga kerja terikat dengan sebuah perjanjian. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk memperjelas dan mempertegas mengenai hak dan kewajiban para pihak

terutama antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha, serta menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peraturan dalam perusahaan sehingga terbentuklah hubungan kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan jenis perjanjian kerja yang jangka waktunya telah ditentukan pada awal perjanjian kerja dan hanya dapat dilaksanakan pada pekerjaan tertentu. Dari perjanjian kerja tersebut maka timbulah yang dinamakan hubungan kerja. Hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja berawal dari kesepakatan yang telah disetujui diawal oleh kedua belah pihak, dimana di dalamnya dijelaskan mengenai:

- 1) Identitas para pekerja, berupa nama, yang diwakili oleh, jabatan, nomor pengenal KTP, tempat dan tanggal lahir, alamat;
- 2) Status dalam hubungan kerja (perjanjian kerja untuk waktu tertentu);
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan yang akan dikerjakan;
- 4) Masa kerja atau jangka waktu berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu,
- 5) Hak dan kewajiban (gaji/upah yang diberikan);
- 6) Penyimpangan beserta sanksi yang diberikan dan ketentuan lainnya tersebut.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara PT. Santei Mitra Industri dengan tenaga kerja yaitu memiliki sifat tertulis, dimana perjanjian kerja waktu tertentu itu ada sejak adanya kata sepakat. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu harus didasarkan atas asas

kebebasan berkontrak, sehingga para pihak bebas untuk membuat perjanjian dengan menentukan isi perjanjian dan bentuk perjanjian tersebut. Namun, dalam penerapannya perjanjian kerja yang ada pada PT. Santei Mitra Industri merupakan perjanjian baku. Karena perjanjian itu hanya dibuat oleh satu pihak saja yaitu PT. Santei Mitra Industri tanpa memberi kesempatan kepada pekerja untuk menentukan isi perjanjian tersebut. Perjanjian baku atau perjanjian secara sepihak ini tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak, dimana seharusnya kedua belah pihak mempunyai hak yang sama untuk membuat suatu perjanjian atau dapat ikut serta menentukan isi perjanjian tersebut. Dalam perjanjian baku seperti yang diterapkan oleh PT. Santei Mitra Industri, asas kebebasan berkontrak tidak sepenuhnya diterapkan. Ketidakhadiran kesempatan bagi pekerja untuk berpartisipasi dalam penentuan isi perjanjian menciptakan keseimbangan kekuasaan antara perusahaan dan pekerja. Hal ini dapat mengakibatkan kondisi yang tidak adil, dimana pekerja mungkin terpaksa menerima ketentuan yang tidak menguntungkan atau bahkan merugikan mereka tanpa kemampuan untuk mempengaruhi keputusan tersebut. Dengan demikian, perjanjian baku sepihak ini dapat dilihat sebagai pelanggaran terhadap asas kebebasan berkontrak dan prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Selain asas kebebasan berkontrak, *asas pacta sunt servanda* juga perlu menjadi landasan utama yang mengharuskan perusahaan dan pekerja untuk mematuhi dan melaksanakan semua ketentuan yang telah di sepakati dalam perjanjian, sehingga dapat menjamin bahwa hubungan kerja

tersebut dapat berjalan dengan adil dan sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati. Perusahaan yang belum sesuai dengan asas tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan perjanjian, dan dapat menimbulkan konflik antara perusahaan dan pekerja.

Berdasarkan wawancara dengan pihak perusahaan, perjanjian kerja yang diterapkan di PT. Santei Mitra Industri merupakan pekerjaan yang bersifat musiman, dalam hal ini diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada intinya merupakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan jenis dan sifatnya. Selain itu Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Namun sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada peraturan ini Perusahaan dapat memberikan kontrak kerja kepada pekerja maksimal 5 tahun, menjadi lebih lama dibandingkan dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi jika sudah mencapai batas 5 tahun, masa kontrak tersebut habis. Jika perusahaan tetap mempekerjakan orang

tersebut, statusnya harus berubah menjadi karyawan tetap (PKWTT). Atau, harus ada masa jeda yang signifikan dan masuk akal sebelum memulai kontrak baru dengan skema pekerjaan yang berbeda. ini bersifat pekerja yang sekali selesai atau sementara sifatnya dan merupakan perjanjian kerja harian atau lepas. Secara keseluruhan, perjanjian kerja harian atau lepas ini merupakan bentuk hubungan kerja yang efisien untuk menangani pekerjaan sementara. Namun, perusahaan perlu memperhatikan untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan perlindungan bagi hak-hak pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan dari PT. Santei Mitra Industri (*Manager*), diketahui bahwa sebelum seorang pekerja dapat diangkat menjadi pegawai dengan status perjanjian kerja waktu tertentu, maka perusahaan mewajibkan pekerja tersebut untuk mengikuti masa pelatihan selama tiga bulan. Masa pelatihan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa calon pekerja tersebut memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Setelah berhasil menyelesaikan masa pelatihan ini, maka pekerja tersebut dapat diangkat secara resmi menjadi pekerja kontrak di perusahaan ini.

Perjanjian kerja dianggap sah apabila dapat memenuhi syarat-syarat yang telah diatur oleh undang-undang. Hal ini juga berlaku untuk perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Santei Mitra Industri. Perjanjian kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu telah memenuhi persyaratan

sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

1. Kesepakatan ditinjau dari adanya perjanjian yang memuat syarat-syarat dalam bentuk perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak.
2. Kecakapan dalam membuat perjanjian, dalam konteks ini berarti para pihak yang membuat perjanjian kerja, yaitu antara pekerja dengan PT. Santei Mitra Industri. Pekerja yang dimaksud harus berusia minimal 21 tahun atau wanita yang sudah menikah dengan usia minimal 18 tahun.
3. Sesuatu yang halal yang dimaksud adalah objek perjanjian yang jelas dan dapat ditentukan.
4. Isi kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Santei Mitra Industri tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan dengan ketertiban umum.

Jangka waktu dalam implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Santei Mitra Industri yaitu, berdasarkan wawancara dengan pihak PT. Santei Mitra Industri disebutkan bahwa jangka waktu paling lama diadakannya perjanjian kerja waktu tertentu adalah 2 tahun dan dapat dilakukan perpanjangan selama 1 tahun (seluruhnya 3 tahun). Dalam hal ini, jangka waktu dalam implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Santei Mitra Industri tidak sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, dalam penerapannya perusahaan ini masih menggunakan undang-undang sebelumnya yaitu UU Ketenagakerjaan. Dimana telah

diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yaitu maksimal 3 tahun.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada prinsipnya dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau berjangka waktu tertentu. Regulasi mengenai PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbaharui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan-Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pengganti Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ketentuan-ketentuan tersebut pada dasarnya memberikan perlindungan hukum kepada karyawan PKWT, antara lain dengan kewajiban pemberian kompensasi di akhir masa kontrak dan larangan melakukan PHK sebelum masa perjanjian berakhir kecuali dalam keadaan tertentu.

Praktiknya, masih banyak terjadi kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap karyawan PKWT sebelum masa kontrak berakhir. Pemutusan Hubungan Kerja ini sering kali dilakukan tanpa dasar hukum yang kuat dan tanpa mekanisme penyelesaian sengketa yang adil. Akibatnya, karyawan dirugikan baik secara ekonomi maupun sosial. Praktik Pemutusan Hubungan Kerja sepihak ini bertentangan

dengan prinsip perlindungan karyawan yang seharusnya menjamin keberlangsungan hubungan kerja selama masa kontrak berlaku.

Karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki hak dan kewajiban yang berbeda dengan karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk pekerjaan dengan sifat sementara, tertentu, atau berbasis proyek dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Aturan mengenai PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta regulasi turunannya, termasuk Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Karyawan PKWT, terdapat berbagai hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Salah satu hak utama adalah menerima upah sesuai kesepakatan, yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Berdasarkan Pasal 88B Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah yang diberikan kepada karyawan PKWT tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah daerah setempat. Selain itu, sistem pengupahan harus disesuaikan dengan skala upah yang berlaku di perusahaan dan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak. Selain itu, karyawan PKWT juga berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, termasuk perlindungan dalam bentuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, serta jaminan pensiun jika memenuhi syarat.

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang dari tindakan sewenang-wenang. Beliau membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk utama:

1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya.

Perlindungan hukum preventif ditandai dengan dibentuknya peraturan perundang-undangan yang dimaksudkan untuk membatasi tindakan-tindakan seseorang yang dapat melanggar hak daripada orang lain. Untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja maka Pemerintah membentuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Objek perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, dan mogok kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

2) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Sengketa dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, diantaranya perbedaan kepentingan ataupun perselisihan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya. Dapat juga disebabkan oleh adanya aturan-aturan kaku yang dianggap sebagai penghalang dan penghambat untuk dapat mencapai tujuan masing-masing pihak karena setiap pihak akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya, sehingga potensi terjadinya sengketa menjadi besar.

Pasal 1239 KUHPerdara mengatur bahwa “tiap perikatan untuk berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan penggantian biaya, rugi dan bunga, bila debitur tidak memenuhi kewajibannya”. Dari ketentuan Pasal ini, dapat disimpulkan bahwa suatu sengketa muncul diantara para pihak sejak salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, dan akibat tidak dipenuhinya kewajiban

tersebut menimbulkan kerugian bagi pihak lainnya. Pilihan untuk menyelesaikan sengketa diserahkan sepenuhnya kepada keinginan dari

Perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami PHK sepihak juga meliputi hak untuk mendapatkan kompensasi. Undang-undang menetapkan bahwa karyawan yang di-PHK berhak menerima pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Namun, dalam kenyataannya, banyak karyawan yang tidak menerima kompensasi yang layak akibat berbagai alasan, seperti kebangkrutan perusahaan atau ketidakpatuhan pengusaha terhadap peraturan yang berlaku.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja harus didasarkan atas asas kebebasan berkontrak. Namun, dalam penerapannya perjanjian kerja yang ada di PT. Santei Mitra Industri merupakan perjanjian baku. Jangka waktu dalam implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Santei Mitra Industri belum sesuai dengan UU Cipta Kerja. Berdasarkan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, bahwa jangka waktu PKWT yaitu berlaku maksimal 5 tahun. Namun, dalam penerapannya perusahaan ini masih menggunakan undang-undang sebelumnya yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa jangka waktu nya yaitu maksimal 3 tahun.
2. Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang dari tindakan sewenang-wenang. Beliau membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk utama: 1) Perlindungan Hukum Preventif , yakni perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. 2) Perlindungan Hukum Represif, yakni Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

C. Saran

1. Pemerintah harus mengadakan pengawasan dan penegakan hukum untuk memastikan perusahaan menerapkan PKWT sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan mengadakan pengawasan rutin seperti melakukan inspeksi yang bisa dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan atau badan pengawas ketenagakerjaan. Serta membentuk serikat pekerja untuk mengawasi pelaksanaan PKWT dan memastikan agar hak-hak pekerja terlindungi serta Perjanjian yang dibuat sepihak harus adil dengan melibatkan pekerja dan membuat isi perjanjian yang jelas dan terperinci, dalam perjanjian harus memuat hak-hak dasar pekerja, seperti upah minimum, jam kerja dan cuti.
2. Pemerintah, serikat pekerja/buruh dan Lembaga swadaya Masyarakat harus lebih giat memberikan edukasi hukum ketenagakerjaan, baik kepada karyawan maupun pengusaha. Pekerja perlu memahami perlindungan hukum atas hak-hak mereka agar dapat memastikan hak tersebut terpenuhi dan terlindungi secara optimal selama menjalani menjadi PKWT. Dengan memahami hak-hak ini, pekerja dapat mengantisipasi potensi pelanggaran dan mengambil langkah hukum yang tepat bila diperlukan, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dapat berjalan efektif dan adil.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

- Abdillah, Luki Oka Prastio, dan S. N. E. (2021). Analisis Alienasi Sosial Karl Marx dalam Kebijakan Sistem Pemagangan Nasional Indonesia. *Jurnal Identitas Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung*, 1, 52.
- Abdul Khakim. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya.
- Abdul R Budiono. (2011). *Hukum Perburuhan*. PT. Indeks.
- Abdullah Sulaiman, A. W. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan thesis*. Rineka Cipta.
- Agus Yudha Hernoko. (2021). *Hukum perjanjian : asas proporsionalitas dalam kontrak komersial*. Kencana.
- Al Muchtar, S. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Gelar Pustaka Mandiri.
- Aloysius Umiyono. (2014). *Asas-asas Hukum Perbutuhan*. Rajawali Press.
- Asikin zainal. (2012). *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Rajawali Press.
- C.S.T. Kansil, dan C. S. T. K. (2006). *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*. Pradnya Paramita.
- Ct Kansil. (2009). *Kamus istilah Hukum*. Gramedia Pustaka.
- Darmadi. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Alfabeta.
- Darmawan, P. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya.
- Djumadi. (1992). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (7th ed.). Raja Grafindo Persada.
- E.Saefullah Wiradipradja. (2015). *Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum*. KENI MEDIA.
- Hendro Suwono, A. M. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMBERHENTIAN SEPIHAK BAGI TENAGA KERJA PKWT DAN PKWTT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *JURNAL ACTUAL*, 8, 186.
- Husni, L. (2009). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Imam Soepomo. (2016). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*.
- Jan Michiel Otto terjemahan Tristam Moeliono dalam Shidarta. (2006). *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*. Revika Aditama.
- Kertonegoro, S. (2001). *Gerakan Serikat Pekerja*. Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Khirandy, R. (2020). *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional*. FH UII.
- Kosidin. (1999). *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Mandar Maju.
- Lotulung, P. E. (1993). *Beberapa Sistim Tentang Control Segi Hukum Terhadap Pemerintah*. Citra Aditya.
- Lukman Santoso. (2016). *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis*

- Pembuatan Kontrak, Kerja sama dan Bisnis*. Citra Intrans Selaras.
- Mariam Budiardjo. (1989). *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Gramedia Pustaka.
- MD, M. M. (2001). *Dasar dan Struktur Ketatanegaraan Indonesia* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Mochtar Kusumaatmadja. (2006). *Konsep-konsep Hukum Dalam Pembangunan*. Alumni.
- Moh, N. (1988). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Muhammad, A. K. (1992). *Hukum Perikatan*. Citra Aditya.
- Muhammad Tahir Azhary. (1992). *Negara Hukum Suatu Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat Dari Segi Hukum Islam, Implementasinya Pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*.
- Nanik Trihastuti. (2013). *Hukum Kontrak Karya Pola Kerjasama Pertambangan di Indonesia*. Setara Pers.
- Ni'matul Huda. (2006). *Hukum Tata Negara Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Noval, S. M. R. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Refika Aditama.
- Patrik, P. (1986). *Asas Etikad Baik dan Keputusan dalam Perjanjian*. Universitas Diponegoro.
- Peter Mahmud Marzuki. (2005). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media Group.
- Philipus M.Hadjon. (1987a). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat- Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Bina Ilmu.
- R.Subekti. (1997). *Aneka Perjanjian*. Alumni.
- Riduan Syahrani. (1999). *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Citra Aditya.
- Rozikin Daman. (1993). *Hukum Tata Negara* (Ed.1, cet.). Raja Grafindo Persada.
- S.F. Marbun. (1997). Negara Hukum dan Kekuasaan Kehakiman. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 4, 1–20.
- S.F. Marbun. (1997). *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*. Perpustakaan Fakultas Hukum UII.
- Salim H.S. (2008). *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika.
- Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat. (2002). *METODOLOGI PENELITIAN*. Mandar Maju.
- Sentanoe Kertonegoro. (1999). *Hubungan industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*. Yayasan Tenaga Kerja Indonesia.
- Shidarta. (2006). *Karakteristik penalaran hukum dalam konteks keindonesiaan*. Utomo.
- Wahyu Nugroho. (2017). REKONSTRUKSI TEORI HUKUM PEMBANGUNAN KEDALAM PEMBENTUKAN PERUNDANG-UNDANGAN LINGKUNGAN HIDUP DAN SUMBER DAYA ALAM PASCA REFORMASI DALAM BANGUNAN NEGARA HUKUM. *Jurnal LEGISLASI INDONESIA*, 14(04), 14.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.

Yadiman. (2019). *Metode Penelitian Hukum* (Kelik nw (ed.)). Lekkas.
 Zainal Asikin. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada.

B. Sumber Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Amandemen ke IV;
 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh;
 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang;
 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Sumber Lainnya

Akdogan, A. (2009). *The Effects of Organizational Downsizing and Layoffs on Organizational Commitment: A Field Reaserch, The Journal of American Academy of Business (Cambridge)*, Vol.14, (No.2), p.337.
 Ashabul Kahfi. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie*, 3.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.
 Bobby Christian Halim, Jaminuddin Marbun, dan S. A. S. (2020). Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 127.
 Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *JURNAL TEKNOLOGI INDUSTRI*, 6, 87.
<https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.35968/v6i0.754>.
<https://nasional.kompas.com/read/2021/02/22/12392751/pp-turunan-uu-ciptakerja-kini-pekerja-pkwt-bisa-dikontrak-hingga-5-tahun>.
 diakses pada 22 Juli 2024 pukul 15:00.