

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT. GULA PUTIH MATARAM
(Skripsi)**

Oleh
Fenti Andriani Sayfitri
2112011268



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT. GULA PUTIH MATARAM

Oleh
Fenti Andriani Sayfitri

Perlindungan hukum bagi pekerja tercantum dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 serta Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan keadilan dalam pemenuhan hak pekerja, seperti upah yang layak, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan tunjangan hari tua. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum serta faktor-faktor penghambat perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT pada PT Gula Putih Mataram

Penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris. Pendekatan Yuridis Normatif dilakukan dengan mengkaji bahan hukum berupa teori hukum, prinsip-prinsip hukum, serta peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan topik penelitian. Sementara itu, pendekatan Yuridis Empiris dilakukan melalui wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Perlindungan hukum terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gula Putih Mataram belum terpenuhi secara menyeluruh. Masih ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan berupa ketidaksesuaian dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait jangka waktu pekerja PKWT. Beberapa pekerja PKWT yang telah bekerja lebih dari lima tahun tidak mendapatkan kepastian status, dan pekerja PKWT tersebut yang telah memasuki masa pensiun tidak menerima tunjangan hari tua. (2) Faktor penghambat perlindungan hukum bagi pekerja PKWT meliputi rendahnya kepatuhan perusahaan yang cenderung memperpanjang kontrak PKWT secara berulang, serta kurangnya kesadaran hukum pada pekerja PKWT di PT Gula Putih Mataram.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak-Hak Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WITH A FIXED-TERM WORK AGREEMENT (PKWT) AT PT. GULA PUTIH MATARAM

By
Fenti Andriani Sayfitri

Legal protection for workers is stated in the fourth paragraph of the Preamble to the 1945 Constitution and Article 27 paragraph (2), Article 28D paragraph (1) and paragraph (2). Law Number 13 of 2003 concerning Manpower explains that legal protection aims to ensure justice in fulfilling workers' rights, such as decent wages, social security, work safety, and old age benefits. This study aims to determine the implementation of legal protection and the factors that hinder legal protection at PT Gula Putih Mataram

This study uses a Normative Juridical and Empirical Juridical approach. The Normative Juridical approach is carried out by examining legal materials in the form of legal theories, legal principles, and laws and regulations in accordance with the research topic. Meanwhile, the Empirical Juridical approach is carried out through interviews. The data analysis used in this study is qualitative

The results of this study indicate: (1) Legal protection for workers with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) at PT Gula Putih Mataram has not been fully fulfilled. Violations by companies are still found in the form of non-compliance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 regarding the term of PKWT workers. Several PKWT workers who have worked for more than five years do not receive certainty of status, and PKWT workers who have entered retirement do not receive old age benefits. (2) Factors inhibiting legal protection for PKWT workers include low compliance by companies that tend to extend PKWT contracts repeatedly, as well as a lack of legal awareness among PKWT workers at PT Gula Putih Mataram.

Keywords: Legal Protection, Workers' Rights, Fixed-Term Employment Agreements

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA
PT. GULA PUTIH MATARAM**

**Oleh
Fenti Andriani Sayfitri**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**Fakultas Hukum
Universitas Lampung
Bandar Lampung
2025**

Judul Skripsi

**: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU (PKWT) PADA PT. GULA PUTIH
MATARAM**

Nama Mahasiswa

: Fenti Andriani Sayfitri

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2112011268

Bagian

: Hukum Administrasi Negara

Fakultas

: Hukum



Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum
NIP 196108051989031005

Ati Yuniati, S.H., M.H
NIP 197806 29 2005012001

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Eka Deviani, S.H., M.H
197310202005012002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum

Sekretaris : Ati Yuniati, S.H., M.H

Penguji Utama : Sri Sulastuti, S.H., M.Hum

Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung



Dr. Muhammad Fakhri, S. H., M.S.
NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **11 juni 2025**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **FENTI ANDRIANI SAYFITRI**

Nomor Pokok Mahasiswa : 2112011268

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul "**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Gula Putih Mataram**" adalah hasil karya sendiri. Semua tulisan yang tertuang dalam Skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa Skripsi ini merupakan hasil salinan karya orang lain, kecuali telah disebutkan di dalam catatan kaki dan daftar pustaka, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bandar Lampung, 11 Juni 2025



Fenti Andriani Sayfitri

NPM 2112011268

RIWAYAT HIDUP



Bernama lengkap Fenti Andriani Sayfitri, penulis dilahirkan di Dono Arum 22 Mei 2003, merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Thomas Efendi dan Ibu Sumarmi.

Penulis mengawali pendidikan di TK PKK Dono Arum pada tahun 2008, kemudian melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri 2 Dono Arum hingga tahun 2015 lalu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Seputih Agung hingga tahun 2018, dilanjutkan dengan Sekolah Menengah Atas Swasta Sugar Group B Mataram hingga tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung.

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.S AL-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan dengan segenap kerendahan hati kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta,

Bapak Thomas Efendi dan Ibu Sumarmi,

Adikku Tersayang

Rifky Andreansyah Proyogi,

Atas rasa cinta dan kasih sayang yang tidak ada batasnya, doa yang tidak pernah terputus
serta perjuangan yang tidak ada habisnya yang telah diberikan kepadaku
demi keberhasilanku di masa mendatang.

Terimakasih atas doa, dukungan serta pengorbanan yang diberikan demi keberhasilanku.

Almamaterku

Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis hanya milik Allah SWT. sebab hanya dengan kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Gula Putih Mataram", sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan dan arahan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karenanya dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., selaku Pembimbing I yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya, mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, saran, dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;
2. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah membantu penulis dengan penuh kesabaran, kesedian meluangkan waktunya, mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung,
3. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum., selaku Pembahas I yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang sangat membangun terhadap skripsi ini;
4. Bapak Dr. Satria Proyoga, S.H., M.H., selaku Pembahas II yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang sangat membangun terhadap skripsi ini;
5. Ibu Diah Gustiniati Maulani, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu penulis menempuh Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
6. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S. II., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
7. Ibu Eka Deviani S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.

8. Seluruh dosen dan karyawan/i Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang luar biasa selama ini kepada penulis dalam masa studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
9. Ibu Sofia Hadi, Fredikus Pracoyo, Fajarudin, dan Thomas Efendi selaku pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Gula Putih Mataram yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu Penulis memberikan data-data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
10. Kedua Orang tuaku Bapak Thomas Efendi dan Ibu Sumarmi yang tidak pernah berhenti memberiku kasih sayang, semangat, motivasi, selalu melindungiku dalam setiap doa dan selalu mendukung segala pilihan yang diambil selama dari kecil hingga dewasa ini;
11. Adikku tersayang. Rifki Andreansyah Prayogi yang telah memberikan semangat dan dukungan yang besar serta kasih sayang yang selalu diberikan.
12. Kepada Diah Puspita Rini S.Farm dan Reka Febri Lovia yang sudah berjuang bersama untuk melangkah didunia perkuliahan dari semester satu sampai akhir perkuliahan, terimakasih atas waktu dan kenangan yang selalu kita lewati bersama dan terimakasih sudah mendengarkan keluh kesah penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
13. Kepada Carissa Shela May Elvina LA S.H., dan Roudhotul Jannah Atfaliyah S.H., yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membantu Penulis dalam menulis skripsi ini. Trimaksih atas segala bantuan serta saran yang selalu diberikan kepada Penulis.
14. Untuk sahabat-sahabatku Irma Nurhumaida S.ked., Dea Anggraini, Nova Eliza, dan Mila Fadila yang selalu membantu, mengerti dan memahami Penulis serta selalu menjadi tempat Penulis bercerita dan berkeluh kesah tentang segala macam hal tanpa rasa khawatir,
15. Rekan-rekan HIMA HAN 2020 yang telah membantu penulis dalam menjalankan perkuliahan dan membentuk selayaknya keluarga kecil, serta saling menguatkan

dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga mimpi kita tercapai sebagai buah dari perjuangan saat ini,

16. Almamater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung;

17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis meminta maaf yang sebesar-besarnya dalam proses penulisan skripsi ini, dan penulis sangat menyadari bahwasannya masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa menjadi referensi positif bagi pembacanya, dan menjadi manfaat bagi penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuannya di bidang hukum.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Bandar Lampung, 2025
Penulis

Fenti Andriani Sayfitri

DAFTAR ISI

ABSRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
SANWACANA	x
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Ruang Lingkup	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Ketenagakerjaan	7
1.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	7
2.1.2 Tujuan Hukum ketenagakerjaan	8
2.1.3 Pengertian Hubungan Kerja.....	9
2.1.4 Hak Pekerja.....	10
2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	12
2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja	12
2.2.2 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	13
2.2.3 Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	15
2.2.4 Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu tertentu.....	16
2.2.5 Hak-Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	19
2.2.6 Ketentuan- Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	20
2.3 Perlindungan Pekerja.....	23
2.3.1 Pengertian Perlindungan Pekerja	23
2.3.2 Dasar Hukum Perlindungan Pekerja.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Sumber Data	30
3.2.1 Sumber Data Primer.....	30

3.2.2 Sumber Data Sekunder	30
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	31
3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data.....	31
3.3.2 Prosedur Pengolahan Data	31
3.4 Analisis Data	32
BAB IV PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	33
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Gula Putih Mataram.....	34
4.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT pada PT. Gula Putih Mataram.....	36
4.2.1 Hak-Hak Pekerja PKWT pada PT. Gula Putih Mataram yang Telah Terpenuhi ...	38
4.2.1.1 Hak atas Upah.....	39
4.2.1.2 Hak atas Jaminan Sosial	39
4.2.1.3 Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	40
4.2.1.4 Hak atas Istirahat dan Cuti.....	42
4.2.2 Hak-Hak Pekerja PKWT pada PT. Gula Putih Mataram yang Belum Terpenuhi..	43
4.2.2.1 Hak atas Kepastian Kerja.....	43
4.2.2.2 Hak atas Tunjangan Hari Tua /Pensiun.....	45
4.3 Faktor Penghambat yang Mempengaruhi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gula Putih Mataram	46
4.3.1 Faktor Internal Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT pada PT. Gula Putih Mataram.....	46
4.3.2 Faktor Eksternal Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT pada PT. Gula Putih Mataram.....	47
BAB V PENUTUP	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam tatanan ekonomi, pekerja atau buruh memiliki peran sebagai pilar utama dalam setiap kegiatan ekonomi. Pekerja sendiri memiliki pengertian yang sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sebagian orang disebut buruh bebas. Untuk pekerja semacam ini seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, dan lain sebagainya kita gunakan istilah swa-pekerja, swa-pekerja ini bekerja atas tanggung jawab dan risiko sendiri.¹ Secara umum, terdapat dua jenis kategori dalam hal seseorang melakukan pekerjaan, Pertama, mereka yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja) dan kedua, mereka yang bekerja untuk orang atau pihak lain. Pada dasarnya bekerja untuk pihak lain dilakukan dengan harapan akan memperoleh imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini sesuai dengan definisi pekerja menurut peraturan perundang-undangan, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau kompensasi dalam bentuk lain.² Para pekerja tersebut merupakan individu-individu yang berperan dalam melakukan berbagai kegiatan dalam mengolah sumber daya menjadi barang atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan adanya peran pekerja, kegiatan ekonomi dapat berjalan dengan baik sehingga pertumbuhan ekonomi dapat tercapai.

¹ Poerwanto, Helena dan Suliati Rachmat. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

² Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Ps. 1 angka 3

Di Indonesia sendiri kegiatan ekonomi menyediakan berbagai jenis lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Dengan lapangan pekerjaan tersebut membuat para pekerja atau buruh dapat memperoleh pendapatan guna mencukupi kebutuhan hidup. Seperti yang sudah dijelaskan pada pasal 28 huruf D ayat 2 UUD yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Meskipun begitu jumlah pengangguran di Indonesia naik setiap tahunnya, hal tersebut dikarenakan ketidakseimbangan antara jumlah lowongan pekerjaan dan para pencari kerja. Berbagai penyedia lapangan pekerjaan memiliki kriteria tertentu untuk merekrut para pekerjanya mulai dari pendidikan terakhir, keahlian dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh para calon pekerja. Dari berbagai persyaratan atau kriteria yang diminta oleh para pemberi lapangan kerja tersebut menimbulkan persaingan yang ketat dalam proses pencarian kerja. Hal tersebutlah yang menyebabkan ketidakstabilan dalam dunia kerja di Indonesia.

Selain itu ketidakstabilan dunia kerja saat ini membuat risiko pengangguran semakin tinggi. Setiap orang yang sudah berhasil mendapatkan pekerjaan bisa saja terancam kehilangan pekerjaan dan menjadi pengangguran sewaktu-waktu dengan berbagai sebab. Salah satu hal yang menyebabkan seseorang kehilangan pekerjaan adalah ketidakpastian kerja di masa depan yang disebabkan oleh perjanjian kerja yang tidak tetap. Pekerja yang dikontrak oleh perusahaan bisa saja diberhentikan pada batas waktu tertentu yang sesuai dengan perjanjian yang terdapat dalam kontrak kerja. Hal tersebut menandakan bahwa para pekerja kontrak itu hanya bekerja sementara dan tidak mendapat pekerjaan yang pasti atau tetap dalam jangka waktu yang lama. Sistem kontrak kerja tersebut membuat pekerja tidak memiliki jaminan masa depan yang pasti dan rentan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) sewaktu waktu. Ketidakpastian pekerjaan tersebut disebabkan oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerduta menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha, yaitu hubungan antara bawahan dan atasan serta

adanya wewenang pemerintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat 2 jenis perjanjian kerja berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/IV/2004 disebutkan pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.³ Jadi dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan Perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu, bukan jenis pekerjaan yang terus menerus dan jangka waktunya juga ditentukan.

PKWT adalah kontrak atau perjanjian kerja yang memiliki batas waktu atau periode tertentu. Dalam PKWT berlaku saat pekerja dan perusahaan sepakat untuk melakukan hubungan kerja dengan menyetujui ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. PKWT sendiri dapat dilakukan pada pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jangka waktu PKWT berdasarkan Pasal 81 angka 12, dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih daya, Waktu kerja dan waktu istirahat, Pemutusan hubungan kerja (PHK) menyatakan PKWT dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun dan apabila dalam jangka waktu PKWT 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. Selain itu dalam pasal 10 juga menyatakan apabila dalam Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT. Berdasarkan putusan

³ Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, jangka waktu maksimal untuk PKWT adalah 5 tahun, termasuk perpanjangan kontrak. Putusan ini menegaskan bahwa PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau terus-menerus, dan jika seorang pekerja PKWT telah bekerja lebih dari 5 tahun tanpa adanya perubahan status menjadi Karyawan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka status mereka secara hukum berubah menjadi karyawan tetap demi hukum.

PKWT menjadi salah satu bentuk perjanjian kerja yang umum di dunia kerja Indonesia. PKWT sendiri dinilai memberikan kemudahan bagi para perusahaan, meskipun begitu PKWT juga menjadi perhatian karena sering kali berpotensi untuk terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Dengan diterapkan PKWT perusahaan harus menjamin perlindungan bagi para pekerjanya. Perusahaan harus mengimplementasikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan memastikan bahwa peraturan tersebut diterapkan dengan baik dalam praktek dilapangan, serta tidak adanya kesenjangan antara aturan tertulis dengan pelaksanaan di lapangan. Kewajiban perusahaan juga harus dilaksanakan sesuai dengan aturan yang terdapat dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan hak-hak pekerja yang diikat dengan PKWT.

Salah satu perusahaan yang menerapkan PKWT yaitu PT. Gula Putih Mataram yang bergerak di sektor perkebunan tebu sebagai bahan dasar pembuatan gula bagi kebutuhan masyarakat Indonesia. Perusahaan gula tersebut didirikan pada tahun 1983 dan memulai produksi komersialnya pada tahun 1987, terletak di Kecamatan Seputih Mataram, Kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung. PT. Gula Putih Mataram merupakan bagian dari *Sugar Group Companies* yang bergerak di sektor perkebunan tebu, pengolahan dan memproduksi gula bagi kebutuhan masyarakat Indonesia.⁴ Sebagai salah satu perusahaan yang menerapkan PKWT PT tersebut memiliki beberapa karakteristik tersendiri seperti musim dan jumlah panen yang tidak menentu serta kebutuhan tenaga kerja yang bersifat musiman atau sementara. Hal

⁴ Sugar Group Companies. 2024. Tentang Sugar Group Companies. Diakses pada 15 Oktober 2024 melalui <https://www.sugargroupcareers.com/about-us>

tersebutlah yang berpotensi terhadap ketidakpastian jaminan kerja pada pekerja PKWT untuk mempengaruhi penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja yang diikat dengan PKWT di PT Gula Putih Mataram.

PKWT seringkali digunakan sebagai perjanjian kerja oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan tertentu yang lama waktu dan penyelesaian suatu pekerjaan. Dalam praktiknya berlaku Perjanjian Kerja Waktu Tertentu banyak ketidaksesuaian, oleh karena itu sistem perjanjian kerja waktu tertentu ini dirasa sangat merugikan bagi para pekerja itu sendiri. contohnya seperti banyaknya pengusaha yang masih melakukan pelanggaran yaitu dengan menggunakan pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen diperusahaanya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik menulis skripsi dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Gula Putih Mataram.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gula Putih Mataram?
- 2) Faktor penghambat apasajakah yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gula Putih Mataram?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang Lingkup penelitian ini terdiri dari ruang lingkup keilmuan dan ruang lingkup objek kajian. Ruang lingkup penelitian ini termasuk dalam bidang keilmuan Hukum Administrasi Negara (HAN), khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gula Putih Mataram.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini adalah;

- 1) Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gula Putih Mataram.
- 2) Untuk mengetahui faktor penghambat yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gula Putih Mataram.

1.5 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis dan praktis yaitu:

1) Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam rumpun ilmu Hukum Administrasi Negara dan lebih spesifik mengenai Hukum Ketenagakerjaan serta fokus pada Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2) Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan:

- a. Sebagai upaya bagi penulis untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan hukum dalam lingkup Hukum Administrasi Negara khususnya Hukum Ketenagakerjaan
- b. Sebagai sumber literatur serta informasi bagi mahasiswa bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung yang membutuhkan referensi, sehingga dapat digunakan untuk membantu proses penelitian lanjutan yang berkorelasi dengan permasalahan hukum di bidang Ketenagakerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ketenagakerjaan

1.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan terdiri dari dua kata yaitu, Hukum dan Ketenagakerjaan yang merupakan suatu konsep hukum yang sangat berguna dalam proses pembelajaran hukum.⁵ Iman Soepomo memberikan batasan pengertian hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan upah. Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu: ⁶

- 1) Adanya peraturan
- 2) Bekerja pada orang lain, dan
- 3) Upah

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur mengenai hubungan kerja antara pekerja/ buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan sebagai berikut:

- 1) Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri).
- 2) Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
- 3) Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

⁵ Wijayanti, Asri. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Grafika

⁶ Ibid

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai pengertian Ketenagakerjaan yang cukup komprehensif. Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang tersebut diartikan sebagai hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dapat diartikan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja pada saat pekerja sedang bekerja, akan tetapi juga mencakup hal-hal yang terjadi sebelum seseorang mulai bekerja seperti proses rekrutmen dan setelah seseorang berhenti bekerja seperti pesangon.

2.1.2 Tujuan Hukum ketenagakerjaan

Berdasarkan pendapat Manulang, tujuan dari hukum ketenagakerjaan yaitu:

- a. Untuk mencapai atau melaksanakan suatu keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi Tenaga Kerja Terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Dari pendapat diatas menyatakan bahwasanya hukum ketenagakerjaan haruslah menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi para pihak yang terkait dalam suatu proses produksi yang bertujuan untuk mencapai ketenangan bekerja serta keberlangsungan berusaha. Ketenagakerjaan ini juga lahir dengan dilatarbelakangi oleh adanya banyak kejadian yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha pada para perkerja/buruh. Oleh karena itu suatu perlindungan hukum yang komprehensif dan konkret dari pemerintah sangat dibutuhkan.⁷

Merujuk pada ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk;⁸

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

⁷ Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti

⁸ Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan,
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan setiap tenaga kerja dimaksudkan sebagai pemberi kesempatan kerja seluas-luasnya bagi para tenaga kerja di Indonesia. Kemudian, tenaga kerja di Indonesia diharapkan dapat ikut berperan secara aktif dan optimal dalam pembangunan nasional dan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai kemanusiaan.⁹

2.1.3 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan Kerja merupakan suatu hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak yang bersangkutan. Merujuk pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwasanya hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Dengan demikian, hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.¹⁰

Pengertian tersebut menjelaskan bahwasanya hubungan kerja adalah merupakan bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah terjadinya perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha. Isi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah ada, sama halnya dengan Peraturan Perusahaan (PP), isinya tidak boleh bertentangan dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).¹¹

⁹ Noval, Sayid Mohammad Rifqi. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

¹⁰ Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

¹¹ *ibid*

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian antara pekerja dan pengusaha memiliki tiga unsur yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur- unsur tersebutlah yang menyebabkan adanya dukungan pemangku kepentingan lain dalam untuk menjaminnya hubungan antara pekerja dan pengusaha. Pemangku kepentingan yang dimaksud adalah perusahaan atau pengusaha, serikat pekerja, dan negara atau pemerintah.¹²

2.1.4 Hak Pekerja

Pekerja/buruh merupakan istilah yang sering digunakan dalam hukum ketenagakerjaan atau dalam ruang lingkup perusahaan yang ada di Indonesia. Istilah buruh lebih banyak dipakai daripada pekerja dikarenakan penyebutannya lebih mudah untuk dikenal oleh masyarakat Indonesia, seperti istilah buruh tani bukan pekerja tani, hal tersebut disebabkan oleh masyarakat Indonesia yang pada umumnya bekerja pada pekerjaan kasar.¹³ Kesalahannya masyarakat Indonesia adalah seolah-olah yang dikatakan sebagai pekerja atau buruh merupakan orang-orang yang bekerja di pabrik ataupun staf-staf kantor, sedangkan para manajer dan kepala-kepala bagian, serta para direktur tidak dianggap sebagai pekerja. Disebutkan dalam hukum Ketenagakerjaan, pekerja merupakan setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas perintah yang sudah dikerjakan. Bentuk imbalan lainnya berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.¹⁴

Menurut Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹²Oetom, R. Goenawan. 2004. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Grahadika Binangkit Pres.

¹³Is, Muhammad Sadi dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

¹⁴Ibid

Pekerja atau buruh sendiri dapat dibedakan menjadi dua macam berdasarkan statusnya, yaitu sebagai berikut:¹⁵

a. Pekerja atau buruh tetap

Pekerja atau buruh tetap dikhususkan pada para pekerja yang bekerja secara tetap, dalam kata lain bukan pekerja sementara atau musiman. Penggunaan istilah pekerja/buruh tetap digunakan dalam hubungan kerja yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dapat disimpulkan bahwa kata “waktu tidak tertentu” merujuk pada tidak adanya batas waktu dalam perjanjian kerja bagi pekerja untuk bekerja diperusahaan tersebut.

b. Pekerja atau buruh kontrak

Pekerja atau buruh kontrak dikhususkan pada para pekerja yang pekerjaannya bekerja secara tidak tetap, dalam kata lain pekerja sementara atau musiman. Penggunaan istilah ini digunakan pada hubungan kerja yang didasari oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya pekerja menyepakati batas waktu dalam perjanjian kerja tersebut.

Pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesejahteraan, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama.” Dalam hubungan kerja, pekerja memiliki hak-hak dasar yang harus terpenuhi. Hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja yaitu:¹⁶

- 1) Hak atas pekerjaan yaitu hak asasi manusia yang melekat pada manusia karena suatu pekerjaan merupakan kegiatan yang tidak bisa lepas dari tubuh. Tercantum juga pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

¹⁵ Is, Muhammad Sadi dan Sobandi. *Op. Cit.* Hal 45

¹⁶ Khakim, Abdul. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

- 2) Hak atas upah yang adil yaitu berarti setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- 3) Hak untuk berserikat dan berkumpul yaitu setiap buruh berhak untuk berkumpul dan membuat serikat pekerja yang bertujuan untuk melindungi hak dan kepentingan para buruh.
- 4) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan yaitu setiap pekerja berhak untuk mendapat perlindungan dan jaminan kesehatan karena hak ini merupakan salah satu hak asasi manusia.
- 5) Hak atas diproses hukum secara sah yaitu hak yang harus didapatkan oleh pekerja yang sedang diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan tindakan yang melanggar perbuatan hukum.
- 6) Hak atas perlakuan yang sama yaitu setiap pekerja berhak mendapat perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam lingkungan kerja.
- 7) Hak atas kebebasan suara hati yaitu setiap pekerja berhak untuk mengikuti apa yang menurutnya baik, tetapi tetap harus mengutamakan moral.
- 8) Hak atas rahasia pribadi yaitu setiap pekerja berhak mendapat keamanan atas data pribadinya dengan tetap merahasiakan hal hal tertentu pada perusahaan.

2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 huruf a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut: ¹⁷ "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah." Menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa; "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak." Dapat disimpulkan bahwa perjanjian

¹⁷ KUHPerdara

kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat- syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain dari pengertian normatif diatas, Iman Soepomo mengatakan bahwasanya perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dimana pihak pertama (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah dari pihak kedua (majikan), serta majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁸ Sebagai rangkaian perjanjian, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian seperti yang sudah diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Pada pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga diatur mengenai ketentuan suatu perjanjian kerja yaitu sebagai berikut:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan dua belah pihak yang artinya bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian haruslah setuju atau sepakat atas semua hal yang ada dalam perjanjian. Apapun yang diinginkan pihak satu menjadi keinginan satu sama lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan oleh pengusaha, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.¹⁹

2.2.2 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 10 adalah: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah

¹⁸ Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

¹⁹ *Ibid*

perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.²⁰

Berdasarkan dari beberpa ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, yaitu salah satunya mengenai Hubungan kerja yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) . Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK). Reytman Aruan, Kasubdit penyelesaian hubungan industrial kementerian ketenagakerjaan, mengatakan bahwa UU Cipta Kerja mengatur tiga jenis Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) yaitu:

- 1) PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktunya, yaitu untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya tidak terlalu lama, bersifat musiman, produk baru, kegiatan baru, ataupun produk tambahan yang masih dalam masa percobaan. Jika pekerjaan belum selesai dan PKWT akan berakhir, dapat diperpanjang sesuai dengan ketentuan yaitu waktu keseluruhan PKWT tidak boleh lebih dari 5 tahun. Oleh karena itu jangka waktu paling lama PKWT adalah 5 tahun termasuk dengan perpanjangannya. Apabila dilakukan perpanjangan PKWT maka dihitung sebagai masa kerja buruh. Berdasarkan jangka waktunya, PKWT dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat musiman. Contohnya, perusahaan garmen mendapat banyak pesanan pada saat mendekati hari raya lebaran.
- 2) PKWT yang dibuat berdasarkan pada berakhirnya suatu pekerjaan tertentu, yaitu untuk pekerjaan yang dapat sekali selesai atau sementara. Dalam PKWT ini berisi tentang ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan yang dinyatakan selesai dan lama waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah disepakati, maka PKWT akan batal demi hukum saat selesaikan pekerjaan, dan apabila pekerjaan

²⁰ PP No. 35 Tahun 2021

belum selesai dalam jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, dapat dilakukan perpanjangan sampai pekerjaan tersebut selesai.

- 3) PKWT yang dibuat berdasarkan pada pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatan tidak tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertu (PKWT) ini dipergunakan untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah atau tidak pasti dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehidupan atau kerap disebut harian.²¹

2.2.3 Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu tertentu merupakan suatu perjanjian, yang berarti perjanjian kerja itu sendiri harus dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 Ayat (1):

“Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:²²

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

²¹ Hukum online. 2021. *Begini Penerapan 3 Jenis PKWT dalam UU Cipta Kerja*. Diakses pada 28 Agustus 2024 melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-penerapan-3-jenis-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja-1t60642a6791738/>

²² KEMNAKER. 2019. *Hubungan Ketenagakerjaan*. Diakses pada 28 Agustus 2024 melalui https://halohubungankerja.kemnaker.go.id/pkwt_faq.php

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”.

Kemudian berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 13, PKWT setidaknya harus memuat:

- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

2.2.4 Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu tertentu

Sebelum diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, dijelaskan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Tertentu yaitu pada Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 4) 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.
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Kemudian kini ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diubah oleh Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, sehingga bunyinya menjadi:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a) Pekerja yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman;

- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e) Pekerjaan yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
 - 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jangka waktu PKWT berdasarkan Pasal 81 angka 12 Pasal 56 Undang-Undang Cipta Kerja *juncto* Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 menyatakan dengan jelas dan terang dalam ketentuan *a quo*, PKWT dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Bahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 lebih tegas lagi dikatakan bahwa PKWT beserta perpanjangannya paling lama 5 (lima) tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu juga harus memenuhi unsur-unsur yaitu sebagai berikut:²³

- 1) Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Harus dibuat secara tertulis dan menguraikan Bahasa Indonesia.
- 3) Tidak boleh ada masa percobaan.
- 4) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- 5) Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

²³ Muharam, Hidayat. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Apabila dilihat pada ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa sejak diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) tidak lagi diatur dan yang diatur hanyalah mengenai ketentuan perpanjangan PKWT yang mana bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berdasarkan atas jangka waktu maka aturannya adalah jangka waktu dan perpanjangannya maksimal 5 tahun. Kemudian bagi Perjanjian Kerja waktu Tertentu yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu maka PKWT dapat diperpanjang sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.²⁴

2.2.5 Hak-Hak Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 mengatur hak-hak pekerja yang berada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hak-hak tersebut antara lain:

- 1) Upah,
- 2) Cuti,
- 3) Waktu istirahat,
- 4) Tunjangan Hari Raya (THR)
- 5) Keagamaan,
- 6) Jaminan sosial,
- 7) Uang kompensasi.

Untuk mendapatkan hak-hak tersebut, pekerja harus melaksanakan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang tertulis dalam kontrak. Selain itu, PP Nomor 35 Tahun 2021 juga mengatur:

- a. Durasi cuti tahunan, yang biasanya tergantung pada masa kerja
- b. Ketentuan mengenai jam kerja maksimal dalam satu hari dan batas waktu lembur
- c. Jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT

²⁴ Hukum Online. 2022. Aturan Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT Pasca UU Cipta Kerja. Diakses pada 29 Agustus 2024 melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaruan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-lt57d76d588b24f/>

d. Pelindungan pekerja dan perizinan berusaha pada kegiatan alih daya.

Berikut ini adalah beberapa hak yang dimiliki oleh karyawan dalam PKWT:²⁵

1) Upah dan tunjangan

Pekerja berhak menerima upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, termasuk tunjangan jika ada. Pastikan bahwa upah yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan minimum upah regional atau sektoral.

2) Jaminan Sosial

Pekerja dengan status PKWT, sebagai karyawan berhak mendapatkan jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan dana pensiun sesuai dengan ketentuan undang-undang.

3) Cuti Tahunan

Pekerja berhak untuk mendapatkan cuti tahunan setiap tahunnya. Durasi cuti ditetapkan oleh perusahaan dan biasanya tergantung pada masa kerja pekerja.

4) Jam Kerja

Perusahaan wajib mematuhi ketentuan mengenai jam kerja maksimal dalam satu hari serta batas waktu lembur yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

5) Perlindungan Hukum

Jika terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan, Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum melalui mekanisme penyelesaian sengketa tenaga kerja.

2.2.6 Ketentuan- Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Ketentuan-ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengacu pada peraturan yang berlaku di Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa ketentuan penting terkait PKWT:

²⁵ Generali. 2024. *Memahami PKWT Serta Hak Dan Kewajibannya*. Diakses pada 25 Agustus 2024 melalui <https://www.generalico.id/id/healthyliving/healthy-wealth/memahami-pkwt-serta-hak-dan-kewajibannya>

- a. Pada pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berisi:
- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (4) 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.
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (8) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (9) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

b. Pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perjanjian Kerja sendiri berpatokan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu yang menjelaskan mengenai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja sendiri berfungsi sebagai dasar hukum bagi para pihak yang terlibat apabila terjadi perselisihan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya jaminan hak dan kewajiban yang jelas, kedua belah pihak akan merasa aman dan terlindungi, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih efisien dan produktif. Perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha tidak hanya diwujudkan melalui perjanjian kerja individual, tetapi juga melalui perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Hal ini sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan kepada pihak yang lebih lemah dan menempatkan mereka pada posisi yang adil secara kemanusiaan. Dalam perjanjian kerja, hubungan antara pekerja dan pengusaha memang tidak setara secara hukum, sosial, maupun ekonomi, karena terdapat unsur kewenangan atau pimpinan dari pihak pengusaha. Karena hubungan tersebut bersifat subordinatif, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dapat digunakan sebagai alat untuk memperkuat posisi tawar pekerja. Dengan posisi tawar yang lebih kuat, pekerja dapat turut menentukan syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.

2.3 Perlindungan Pekerja

2.3.1 Pengertian Perlindungan Pekerja

Perlindungan hukum merupakan suatu jaminan atau upaya yang diberikan oleh tatanan hukum kepada individu atau kelompok yang bertujuan untuk melindungi hak-hak mereka. Perlindungan hukum merupakan cerminan dari fungsi hukum itu sendiri, yaitu sebuah konsep di mana hukum berperan dalam mewujudkan keadilan, ketertiban, manfaat, dan kedamaian. Sebagai negara yang berlandaskan hukum (*rechtstaat*) dan *prinsip rule of law*, Indonesia sangat memerlukan perlindungan hukum agar masyarakat memperoleh kepastian hukum dan keadilan, sehingga dapat merasakan kesejahteraan dan kemakmuran. Oleh karena itu, penegakan hukum yang adil serta perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) menjadi dua aspek krusial dalam mewujudkan *rule of law* tersebut.²⁶

Perlindungan pekerja adalah perlindungan yang diperentukan untuk pekerja yaitu untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja sereta menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi. Hal tersebut bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja dan keluarganya serta tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia kerja. Menurut Sepomo didalam buku karya Zainal Asikin, dijelaskan bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu:²⁷

- 1) Perlindungan Ekonomi: Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, mencakup apabila tenaga kerja tidak mampu lagi bekerja diluar kemampuannya;
- 2) Perlindungan Sosial: Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan pekerja, dan memiliki kebebasan berserikat serta mendapat perlindungan hak untuk berorganisasi

²⁶ Equino Mikael Makadolang, dkk, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang di Berhentikan Sebelum Waktunya, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum, Vol.13 No 3 Mar 2024, hal 3

²⁷ Asikin, Zaina, dkk. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perubahan*. Depok: RajaGrafindo Persada

- 3) Perlindungan Teknis: Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keselamatan dan juga keamanan dalam bekerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama atau yang dikenal juga dengan perjanjian perburuhan, dikarenakan yang dimaksud dengan perburuhan adalah perjanjian yang berisi syarat dan ketentuan dalam perburuhan yang diselenggarakan oleh serikat buruh (pekerja) yang sudah terdaftar pada Departemen Perburuhan (sekarang Departemen Tenaga Kerja) dengan pengusaha perkumpulan pengusaha, yang berbadan hukum, yang pada umumnya.²⁸

Perlindungan hukum sendiri selalu berkaitan dengan peran dan fungsi hukum yang berperan mengatur dan melindungi kepentingan masyarakat. Hukum berperan sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum sebagai pengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam lingkungan masyarakat. Perlindungan hukum merupakan suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat diperbuat untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.²⁹ Menurut Imam Soepomo, perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu.³⁰

- 1) Bidang pengarahan/penempatan tenaga kerja perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut sebagai masa pra penempatan atau pengerahan.
- 2) Bidang hubungan kerja yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian

²⁸ Permatasari, Aisyah Putri. 2018. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK saat Masa Kontraknya Sedang Berlangsung*. Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum. DOI 10.5281/Zenodo.1161854

²⁹ Hendro Suwono, Abdul Majid, *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMBERHENTIAN SEPIHAK BAGI TENAGA KERJA PKWT DAN PKWTT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*, Vol. 8 No. 2, JURNAL ACTUAL, Juni 2018, Hal. 90

³⁰ Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Surabaya, Sinar Grafika.

kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut sebagai pekerja tetap.

- 3) Bidang kesehatan kerja selama menjalin hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
- 4) Bidang keamanan kerja adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan mendapat jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan bagi pekerja.
- 5) Bidang jaminan sosial bagi buruh Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam perjanjian kerja pada waktu tertentu, keamanan kerja berlaku selama waktu perjanjian kerja berlangsung, tetapi setelah periode tersebut selesai, pihak pekerja tidak lagi dapat menikmati perlindungan tersebut. Namun saat ini, apabila pekerja melanjutkan kembali perjanjian kerja pada waktu tertentu dengan membuat kembali perjanjian baru, keamanan kerja secara otomatis tetap mengikat. Hal ini berlangsung sebagai upaya dari pihak pengusaha agar terciptanya hubungan kerja yang lebih fleksibel.³¹

Perlindungan pekerja juga sudah tercermin dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) serta Pasal 27 ayat 2, Pasal 28D ayat (1) dan (2). Secara yuridis, Pasal 27 UUD 1945 menegaskan bahwa kedudukan pekerja setara dengan majikan atau pengusaha, namun secara sosial ekonomi posisi keduanya berbeda. Ketidakseimbangan sosial ekonomi ini sering menyebabkan dominasi pengusaha dalam menentukan isi perjanjian kerja yang lebih mengutamakan kepentingan mereka dibandingkan pekerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum dari pemerintah sangat diperlukan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan.³² Perlindungan hukum

³¹ Noval, Sayid Mohammad Rifqi. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

³² *Ibid*

dalam lingkup Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah jaminan yang diberikan oleh sistem hukum untuk menjaga hak-hak pekerja PKWT dari ketidakpastian dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Perlindungan ini meliputi tindakan preventif dan represif yang diatur melalui peraturan perundang-undangan serta pengawasan pemerintah, dengan tujuan memastikan kepastian hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Fungsi perlindungan hukum ini sendiri adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja PKWT, seperti hak atas upah yang layak, jaminan sosial, pengaturan waktu kerja yang adil, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai ketentuan. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya menjaga keseimbangan hubungan kerja, tetapi juga memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja yang memiliki kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu.

2.3.2 Dasar Hukum Perlindungan Pekerja

Tujuan keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan dapat diwujudkan melalui perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan atau pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Untuk itu, terdapat prinsip-prinsip dan perlindungan bagi tenaga kerja yang hendaknya diwujudkan dalam rangka mencapai tujuan keadilan sosial tersebut. Ketentuan perlindungan tenaga kerja mendapat perhatian khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Saat ini, dasar hukum perlindungan tenaga kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja di antaranya:

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- 3) Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja;

- 4) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;
- 5) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri;
- 6) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
- 7) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- 8) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- 9) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Perlindungan bagi tenaga kerja dibuat dan diberlakukan dengan berbagai peraturan sebagai dasarnya. Berikut dasar hukum yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja:

- a. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tentang pekerjaan dan penghidupan layak yang merupakan hak setiap warga negara.
- b. Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 tentang hak setiap orang untuk bekerja serta diperlakukan secara adil dalam hubungan kerja.
- c. Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapat pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi suku, agama, ras, dan antargolongan (SARA) serta aliran politik.
- d. Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa pemberi kerja atau pengusaha harus memberi kewajiban dan hak yang sama kepada setiap tenaga kerja tanpa membedakan SARA.
- e. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- f. UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- g. Pasal 11 Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020
- h. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan menjadi undang-undang dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023.
- i. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

Merujuk Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) metode penelitian adalah suatu cara untuk mencari kebenaran melalui asas-asas gejala alam, masyarakat, kemanusiaan, atau atas dasar disiplin ilmu yang berkaitan. Menurut pendapat Prof. Abdulkadir Muhammad, metode penelitian merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan, dengan menggunakan metode maka akan ditemukan jalan yang baik dalam proses pemecahan suatu masalah. Ketika masalah tersebut telah diketahui maka perlu adanya pendekatan masalah dan penentuan metode yang akan diterapkan, dalam hal ini mencakup teknik mengumpulkan, mencari, dan menelaah serta mengolah data tersebut.³³ Proses proses tersebut pada akhirnya bertujuan untuk menemukan kebenaran dari permasalahan yang diteliti secara sistematis, metodologis, dan konsisten.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Yuridis Normatif dan Yuridis Empiris. Jenis penelitian Yuridis Normatif dikenal juga dengan istilah penelitian hukum kepustakaan atau hukum doktrinal. Penelitian yang dilakukan mengacu pada norma-norma hukum berdasarkan bahan hukum seperti teori hukum, asas-asas hukum serta perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan penelitian Yuridis Empiris adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan melakukan penelitian secara langsung ke lokasi penelitian dengan bertujuan untuk memperoleh kejelasan dan pemahaman.

³³ Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Sumber Data Primer

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari Sumber Data Primer yaitu data penelitian dengan metode wawancara serta observasi. Penelitian Ini adalah hasil dari dilakukannya studi lapangan dengan cara melakukan wawancara pada pihak-pihak yang dapat memberikan informasi dengan pengetahuan dan pengalaman tentang pokok permasalahan yang sedang diteliti. Dalam melakukan penelitian ini, untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Thomas Efendi sebagai pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang bekerja di PT. Gula Putih Mataram

3.2.2 Sumber Data Sekunder

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang memiliki sifat mengikat secara yuridis dan memiliki otoritas tinggi. Bahan hukum primer terdiri dari undang-undang atau dokumen yang memuat ketentuan hukum, bahan hukum yang digunakan antara lain:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (SP)
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Cipta Kerja No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berasal dari pengetahuan yang bersumber dari penjelasan terkait bahan hukum primer yaitu dalam bentuk literatur, skripsi, makalah, internet, serta doktrin yang dapat mendukung dan membantu memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pokok bahasan.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah salah satu proses yang dilakukan dalam penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran maupun informasi dari hal-hal yang akan diteliti. Dalam memperoleh data dalam penelitian Prosedur pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan:

1) Studi Pustaka

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis melalui kegiatan studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dari berbagai peraturan perundang-undangan dan literatur hukum. Kemudian melakukan serangkaian kegiatan membaca, menelaah dan mengutip dari bahan kepustakaan serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan.

2) Studi Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis melalui kegiatan studi lapangan yaitu mengumpulkan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan interaksi dengan partisipan di lingkungan kerja. Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis melalui kegiatan studi lapangan yaitu mengumpulkan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan interaksi bersama partisipan di lingkungan kerja. Teknik wawancara yang digunakan yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan dan akan dikembangkan pada saat wawancara berlangsung.

3.3.2 Prosedur Pengolahan Data

Prosedur selanjutnya setelah data terkumpul maka tahap yang dapat dilakukan adalah pengolahan data, adapun tahapan dalam pengolahan data yaitu :

- 1) Pemeriksaan Data, yaitu dengan melakukan pemeriksaan data yang sudah terkumpul tersebut melalui Studi Pustaka, dokumen, dan wawancara sudah dianggap lengkap, relevan, jelas, tidak berlebihan, tanpa kesalahan.

- 2) Klasifikasi Data, yaitu dengan melakukan pengelompokan data yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk kepentingan penelitian, dengan tujuan untuk menyajikan data secara sempurna, memudahkan rekonstruksi serta analisis data.
- 3) Penyusunan/sistemasi data, yaitu dengan melakukan penempatan data secara sistematis data yang sudah di susun agar menjadi satu kesatuan yang bulat dan terpadu.

3.4 Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari hasil pengolahan permasalahan yang telah dikaji, maka selanjutnya tindakan yang paling akhir adalah menganalisis data. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan ditentukan untuk menentukan fokus penelitian. Analisis data kualitatif juga menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, logis, dan tidak tumpang tindih serta efektif. Sehingga, nantinya dapat mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan data dan pemahaman hasil analisis yang kemudian dapat menarik suatu kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dan memecahkan permasalahan dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gula Putih Mataram, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gula Putih Mataram dirasa telah sesuai dengan peraturan yang berlaku serta telah terpenuhi dalam beberapa hak-hak dasar pekerja PKWT seperti upah yang sudah sesuai yaitu pekerja PKWT telah menerima gaji yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Upah tersebut juga bervariasi tergantung dari bagian pekerjaan dan juga jabatannya, bahkan beberapa pekerja PKWT mendapatkan upah di atas Upah minimum regional (UMR) yang berlaku. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya perusahaan telah memenuhi kewajiban untuk memberikan imbalan atau upah yang adil bagi para pekerja PKWT pada PT. Gula Putih Mataram. Selain itu PT. Gula Putih Mataram juga telah mendaftarkan pekerja PKWT ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Hal ini memberikan perlindungan lebih terhadap risiko kecelakaan kerja, kematian dan juga memberikan akses layanan kesehatan yang memadai untuk kesejahteraan para pekerja PKWT pada PT. Gula Putih Mataram. Kemudian PT. Gula Putih Mataram telah menyediakan fasilitas K3 yang memadai bagi para pekerja, selain itu pekerja juga mendapat pelatihan keselamatan kerja dan alat pelindung diri (APD) untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan ditempat kerja. Meskipun PT. Gula Putih Mataram telah memenuhi beberapa hak pekerja PKWT masih terdapat pelanggaran terkait jangka waktu kerja dan kepastian kerja bagi pekerja

PKWT. Dari hasil penelitian beberapa PKWT yang telah bekerja lebih dari lima tahun masih belum diangkat menjadi PKWTT atau karyawan tetap. Pekerja PKWT tersebut melakukan pekerjaan yang tidak bersifat musiman dan terus menerus, hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait jangka waktu pekerja PKWT yang menyatakan bahwa pekerja PKWT yang telah bekerja lebih dari lima tahun berhak mendapatkan status karyawan tetap demi hukum atau dalam kata lain menjadi PKWTT berdasarkan hukum yang berlaku. Ketidakpastian inilah yang menimbulkan rasa takut serta tidak aman bagi pekerja dan dapat mempengaruhi motivasi serta produktifitas mereka. Kemudian pekerja PKWT yang bekerja lebih dari lima tahun dan telah memasuki masa pensiun tidak menerima tunjangan hari tua (JHT) maupun pesangon dari PT. Gula Putih Mataram, meskipun hak tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 2) Faktor penghambat dalam perlindungan hukum ini terdapat dua faktor penghambat berupa faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal berupa praktik perpanjangan PKWT yang dilakukan secara terus-menerus dan melebihi ketentuan hukum mengenai masa maksimal PKWT. Perusahaan cenderung memperpanjang kontrak kerja berulang kali tanpa mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap, meskipun pekerja tersebut telah memenuhi syarat masa kerja lebih dari lima tahun sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Praktik ini menciptakan ketidakpastian hukum dan ketidaknyamanan kerja bagi pekerja. Kemudian juga banyak pekerja yang kurang bahkan tidak menyadari hak-hak mereka sebagai pekerja PKWT, termasuk hak untuk menjadi karyawan tetap setelah masa kerja tertentu. Ketidakhahaman ini mengakibatkan pekerja tidak melakukan upaya hukum untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Faktor ekonomi juga menjadi alasan utama mengapa para pekerja PKWT menerima perpanjangan kontrak secara terus-menerus tanpa perubahan status menjadi PKWTT, meskipun telah bekerja lebih dari lima tahun. Rasa takut kehilangan pekerjaan atau tidak diperpanjangnya kontrak membuat pekerja enggan untuk menuntut haknya atau bergabung dalam

serikat pekerja. Selanjutnya faktor eksternal berupa keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan dan lemahnya penindakan terhadap pelanggaran membuat perusahaan merasa leluasa untuk mengabaikan ketentuan hukum. Hal ini menciptakan lingkungan di mana pelanggaran hak-hak pekerja dapat terjadi tanpa konsekuensi. Serta Pekerja PKWT sering mengalami kesulitan untuk bergabung dengan serikat pekerja karena masa kerja yang pendek dan kekhawatiran akan pemutusan kontrak. Minimnya dukungan dari serikat pekerja mengurangi kemampuan pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan dengan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila penulis ingin mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat untuk perlindungan hukum. Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut:

- 1) PT. Gula Putih Mataram perlu melakukan perbaikan terhadap penggunaan tenaga kerja PKWT. Perusahaan harus memastikan bahwa pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun diangkat menjadi karyawan tetap sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini tidak hanya akan melindungi hak-hak pekerja tetapi juga meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka.
- 2) 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.
- 3) Pengawasan yang lebih intensif dari Dinas Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sangat diperlukan karena PKWT rentan terhadap pelanggaran. Dinas Ketenagakerjaan harus melakukan pemeriksaan secara rutin dan memberikan peringatan apabila ditemukan pelanggaran. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan perlu meningkatkan

sosialisasi dan menambah jumlah petugas pengawas agar perusahaan mematuhi aturan dan pekerja mendapatkan perlindungan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asikin, Zaina, dkk. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perubahan*. Depok: RajaGrafindo Persada
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Is, Muhammad Sadi dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Muhammad, Abdulkadir. 20004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muharam, Hidayat. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Oetom, R. Goenawan . 2004. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Grahadika Binangkit Pres.

Poerwanto, Helena dan Suliati Rachmat. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Wijayanti, Asri. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Grafika

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (SP)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja No.6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor:KEP. 100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

JURNAL

Equino Mikael Makadolang, dkk, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang di Berhentikan Sebelum Waktunya, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum*, Vol.13 No 3 Mar 2024, hal 3

Hendro Suwono, Abdul Majid, Juni 2018. Perlindungan Hukum terhadap Pemberhentian Sepihak bagi Tenaga Kerja PKWT dan PKWTT Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Actual*, Volume 8 Nomor 2, Hal. 90

Permatasari, Aisyah Putri. 2018. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK saat Masa Kontraknya Sedang Berlangsung. *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*. DOI 10.5281/ Zenodo. 1161854

Pohan. Muhammad Regen. 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*. Volume 1 Nomor 2

Shalihah. Fithriatus. 2017. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *Uir Law Review*. Volume 01, Nomor 02

SUMBER ONLINE

Generali. 2024. *Memahami PKWT Serta Hak Dan Kewajibannya*. Diakses pada 25 Agustus 24 melalui <https://www.generali.co.id/id/healthyiving/healthy-wealth/memahami-pkwt-serta-hak-dan-kewajibannya>.

Hukum online. 2021. *Begini Penerapan 3 Jenis PKWT dalam UU Cipta Kerja*. Diakses pada 28 Agustus 2024 melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-penerapan-3-jenis-pkwt-dalam-uu-cipta-kerja-lt60642a6791738/>

Hukum Online. 2022. *Aturan Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT Pasca UU Cipta Kerja*. Diakses pada 29 Agustus 2024 melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaharuan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-lt57d76d588b24f/>

KEMNAKER. 2019. *Hubungan Ketenagakerjaan*. Diakses pada 28 Agustus 2024 melalui https://halohubungankerja.kemnaker.go.id/pkwt_faq.php

MKRI. 2023. *Ahli Pemerintah Bahas Batas PKWT dalam UU Cipta Kerja*. Diakses pada 25 Agustus 2024 melalui <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19797&menu=2>

Sugar Group Companies. 2024. *Tentang Sugar Group Companies*. Diakses pada 15 Oktober 2024 melalui <https://www.sugargroupcareers.com/about-us>