

Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia

Yudith Ilela^{1*}, Adonia Ivonne Laturette², Sarah Selfina Kuahaty³

¹. Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

^{2,3}. Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : udithsaiyaillela23@gmail.com

Corresponding Author*



Abstract

Introduction: Indonesia, as a country under the rule of law, upholds the principle of equality before the law. This principle is also applied in the freedom to contract, which requires a valid agreement to meet four conditions: agreement, competency, specific object, and lawful cause. The Fixed-Term Employment Agreement is a form of employment relationship between employers and workers that suffers from shortcomings in its implementation. Many employers do not understand the rules, leading to deviations in practice.

Purposes of the Research: The aim of this research is to examine and analyze the implementation of the Fixed-Term Employment Agreement system from the perspective of positive law in Indonesia.

Methods of the Research: This research is a normative juridical research, using a descriptive analytical research type using primary, secondary and tertiary legal sources. The approach used is a statutory approach (Statute Approach) and conceptual approach (conceptual approach). The technique of collecting legal materials uses a literature study which is then analyzed qualitatively in order to answer the problems studied.

Results of the Research: Based on the research results, it is shown that the protection of workers in Fixed-Term Employment Agreements is not optimal in its implementation due to frequent violations. This is attributed to the unclear regulations regarding the application of The Fixed-Term Employment Agreement, particularly concerning types of work that are one-time, temporary, seasonal, or related to new products. Furthermore, the lack of government supervision in the The Fixed-Term Employment Agreement creation process enables employers to easily violate regulations without legal repercussions.

Keywords: Implementation; The Fixed-Term Employment Agreement; Positive Law of Indonesia.

Abstrak

Latar Belakang: Indonesia sebagai negara hukum menjunjung tinggi asas kesamaan di hadapan hukum. Prinsip ini juga diterapkan dalam kebebasan berkontrak yang mensyaratkan perjanjian sah harus memenuhi empat syarat: kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal. PKWT merupakan suatu hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja yang dalam implementasinya terdapat kekurangan. Banyak pengusaha tidak memahami aturan, menyebabkan penyimpangan dalam praktik.

Tujuan Penelitian: tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis penerapan sistem PKWT dalam perspektif hukum positif Indonesia.

Metode Penelitian: Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif, menggunakan tipe penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan sumber bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (Statute Approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan studi kepustakaan yang kemudian dianalisis secara kualitatif guna menjawab permasalahan yang dikaji.

Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum optimal dalam pelaksanaannya karena masih sering terjadi pelanggaran. Hal ini disebabkan oleh ketidakjelasan aturan mengenai penerapan PKWT, terutama terkait dengan jenis pekerjaan yang bersifat sekali selesai, sementara, musiman, atau terkait dengan produk baru. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam proses pembuatan PKWT membuat pengusaha dapat dengan mudah melanggar peraturan tanpa sanksi hukum.



PENDAHULUAN

Indonesia sebagai Negara hukum menjunjung tinggi asas kesamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyebutkan: segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, dalam aspek keperdataan pun diimplementasikan prinsip kesamaan di hadapan hukum yang tercermin dari asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dalam membuat suatu perjanjian.

Secara umum dalam hubungan hukum antar subjek hukum satu dengan subjek hukum lain dalam bentuk perjanjian haruslah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata), yang menyebutkan supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat yang sah yaitu : (1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; (2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (3) suatu hal tertentu; (4) suatu sebab yang tidak terlarang. Selain itu suatu perjanjian tanpa terkecuali harus dilaksanakan dengan itikad baik, dimana seseorang dalam melakukan perbuatan hukum yaitu terletak pada sikap batin seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum,¹ dalam hal pembuatan perjanjian kerja dalam hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsoverenskoms*, mempunyai beberapa pengertian diantaranya: Pasal 1601 a KUH Perdata: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu". Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak".

Undang-undang yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya masih memiliki beberapa kekurangan. Oleh karena itu, sering dianggap tidak konsisten karena isi dari undang-undang tersebut terlalu umum dan tidak spesifik.² Selain itu, masalah dalam penerapan PKWT juga timbul akibat kurangnya kesadaran hukum dari para pengusaha. Mereka sering kali tidak mengetahui atau tidak memahami isi dari peraturan-peraturan yang ada saat menyusun PKWT.³ Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur sejumlah larangan bagi pengusaha, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 153 huruf (d) dan (e), dalam pasal ini, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh menikah (huruf d) dan pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau menyusui bayinya

¹ Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Pascasarjana UI, Jakarta, 2004, hlm. 34.

² Tampongangoy, Falentino. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia." *Lex Privatum* 1.1 (2013), hlm. 147.

³ Makadolang, Equino Mikael, Ronny A. Maramis, and Lendy Siar. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya." *Lex Privatum* 13.3 (2024).

(huruf e). Namun, dalam praktiknya, banyak terjadi penyimpangan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di dunia kerja akibat kesalahan dalam menafsirkan isi undang-undang tersebut.

Perkembangan hukum terkini, dengan munculnya konsep omnibus law melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), maka regulasi mengenai PKWT juga mengalami perubahan seiring berlakunya UU Cipta Kerja tersebut. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT diatur dari Pasal 56 hingga Pasal 61, sedangkan dalam UU Cipta Kerja, PKWT diatur dalam Bab IV Ketenagakerjaan. PKWT diatur juga dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PP 35/2021) pada Pasal 6 yaitu: “Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 angka (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) Tahun”. Berbeda dengan pengaturan sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 angka 4 sebagai berikut: “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”.

Perbedaan jangka waktu ini, dapat menguntungkan dari sisi pengusaha karena pengusaha dapat mempekerjakan pekerja sampai batas 5 tahun tanpa harus memikirkan konsekuensi hak-hak pekerja tetap (PKWTT), karena konsekuensi PKWTT yang cukup detail dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pun mengalami penyesuaian dalam UU Cipta Kerja. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan jika PKWT tidak memenuhi syarat ketentuan menurut sifat dan jenis dan jangka waktunya serta perpanjangan atau pembaruannya maka demi hukum status Perjanjian kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berbeda dengan pengaturan dalam PP No. 35/2021 tidak dijelaskan mengenai pelanggaran terhadap ketentuan jangka waktu perjanjian kerja 5 (lima) tahun.

Praktik seringkali ditemui bahwa jangka waktu perjanjian kerja melebihi apa yang sudah ditetapkan di peraturan. UU Cipta Kerja menyisipkan juga Pasal 61A mengenai kompensasi pengaturan pemberian uang kompensasi diatur dalam PP 35/2021, syarat kompensasi adalah jika hubungan kerja berakhir sedangkan bentuk kompensasi dijelaskan hanya dalam bentuk uang dan belum ada pengaturan lain. Anggapan bahwa pekerja hanya sekedar faktor produksi sekarang masih tetap menjadi corak atau isi dari hukum perjanjian kerja pada khususnya. Pemikiran bahwa bekerja adalah cara untuk mengembangkan dan memanusiaakan pekerja sendiri belum tercermin dengan baik dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terutama dalam konteks tujuan utamanya untuk meningkatkan iklim investasi, mempercepat transformasi ekonomi, dan memberikan kemudahan berusaha. Salah satu bentuk dukungan untuk tujuan tersebut adalah melalui perubahan aturan terkait kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) bagi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja dalam hal pengaturan PKWT.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang dipakai adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan

hukum tersier. Bahan hukum yang ada dikumpulkan melalui studi kepustakaan, yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk menjawab permasalahan yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum PKWT Di Indonesia

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya,⁴ dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain.⁵ Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.⁶ Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi,⁷ dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerduta tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerduta, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁸ PKWT diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.⁹

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan PKWT ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan PKWT ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya. Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut: 1) Pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya; 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama tiga

⁴ Pohan, Muhammad Regen. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan." *MLJ Merdeka Law Journal* 1.2 (2020): 60-71.

⁵ Rahman, Fathur. "Kajian Teoritis Penerapan dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi pada PT. Duta Nichirindo Pratama Kota Tangerang)." *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol 4.1 (2017).

⁶ Koniardy, Delvina, and Tiyas Asri Putri. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Secara Lisan Di Indonesia." *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* 2.3 (2023): 1-10.

⁷ Sinaga, Niru Anita. "Implementasi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 10.1 (2020).

⁸ Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Nusa Aulia, Jakarta, 2007.

⁹ Titihalawa, Bryllian Abraham, Barzah Latupono, and Dezonda Rosiana Pattipawae. "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial." *PATTIMURA Law Study Review* 1.1 (2023): 269-279.

tahun; 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.

PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, disebutkan: perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan dimana, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi.¹⁰ Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja.¹¹ Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja.¹² Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat.¹³ Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya. Antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban

¹⁰ Maghfiroh, Vista Nur Wasiatul. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *NOVUM: Jurnal Hukum* 9.3 (2022): 91-100.

¹¹ Saskiavi, Athaya Prameswari Rizki, and Arinto Nugroho. "Keabsahan Surat Pernyataan Kerja sebagai Dasar Hubungan Kerja." *NOVUM: Jurnal Hukum* (2024): 240-252.

¹² Tomi, J. E. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing." *Journal Sains Student Research* 2.1 (2024): 598-613.

¹³ Modjo, Rizky Dwitama Bagaskara, Nirwan Junus, and Waode Mustika. "Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Di Hungrypedia Gorontalo Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 1.3 (2023): 119-132.

majikan.¹⁴ Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹⁵ Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut.¹⁶ Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya. Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari isi contoh surat PKWT yang ada maka pada dasarnya isi dari perjanjian kerja waktu tertentu sama dengan isi dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹⁷ Namun yang membedakan disini adalah jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.¹⁸ Jangka waktu perjanjian kerja adalah suatu masa kerja yang diberikan majikan kepada pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan batas waktu.¹⁹ Apabila batas waktu yang telah di tentukan dalam perjanjian kerja kontrak berakhir, maka secara otomatis, hubungan kerja antara majikan dan pekerja dianggap selesai.²⁰

Menurut undang-undang jangka waktu yang paling lama dalam PKWT yaitu dua tahun, dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali selama satu tahun. Hal ini sesuai dengan isi Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Peralihan PKWT ke PKWTT disebabkan karena masa atau jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang sudah berakhir, dan sesuai dengan aturan yang berlaku, apabila pengusaha atau majikan masih memerlukan tenaga dari pekerja yang telah habis masa kerjanya, maka harus

¹⁴ Shalihah, Fithriatus. "Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia." *Jurnal Selat* 4.1 (2016): 70-100.

¹⁵ Chamdani, Chamdani, et al. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir." *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan* 4.1 (2022): 1-16.

¹⁶ Putra, Cristoforus Valentino Alexander. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 39.1 (2017): 61-77.

¹⁷ Nita, Surya, and Joko Susilo. "Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha." *Jurnal Hukum De' rechtsstaat* 6.2 (2020): 143-152.

¹⁸ Putra, Agus Antara, I. Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1.2 (2020): 12-17.

¹⁹ Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3.1 (2021): 109-120.

²⁰ Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10.1 (2019): 59-74.

dibuat suatu perjanjian kerja baru yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu, dan bukan lagi Perjanjian kerja Waktu Tertentu.

Selain perpanjangan PKWT, yang menjadi permasalahan disini adalah mengenai jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT yang tidak sesuai lagi dengan isi Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja 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 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.

UU Cipta Kerja menyatakan “bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional, bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.”

Pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja yang menyatakan jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan perjanjian kerja secara substansi merujuk pada Pasal 1338 KUH Perdata. Dalam hal ini negara telah menempatkan posisi tawar yang setara antara pengusaha dan pekerja/ buruh, padahal dalam faktanya tidaklah demikian. Hubungan kerja atasan dan bawahan menjadikan posisi tawar pekerja tidak seimbang dan posisi tawar pengusaha menjadi lebih dominan daripada pekerja atau buruh.

Ketentuan mengenai jangka waktu yang diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksana UU Cipta Kerja yaitu PP 35/2021 yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun, namun ketentuan ini terdapat pengecualiannya yaitu dalam hal jenis pekerjaan yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati, maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan. Kesepakatan dan batasan tertentu, itu berarti negara tidak cukup memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh dan dapat semakin melemahkan kedudukan pekerja/buruh itu sendiri, karena memberi ruang untuk sebuah kesepakatan pada kedudukan yang tidak seimbang dan ruang “kebebasan” waktu dengan tidak memberikan kejelasan waktu. Ini menjadi kelemahan aturan UU Cipta Kerja terhadap buruh karena dengan tidak jelasnya batasan waktu dapat memberikan celah perpanjangan kontrak atau jangka waktu melebihi apa yang ditentukan, karena jangka waktu perjanjian ditentukan oleh “selesainya pekerjaan” yang belum tentu pekerjaan tersebut selesai sesuai dengan jangka waktu yang sudah diundangkan. Selanjutnya, untuk menentukan jenis pekerjaan secara spesifik atau kategori mana yang termasuk jenis dan sifat sementara, dalam praktiknya kerap terjadi “kerancuan”, pengusaha kerap kali keliru menerapkan PKWT pada pekerjaan yang seharusnya tidak bisa di PKWT kan, terlebih lagi pada system alih daya (*outsourcing*) yang umumnya beralih karena jangka waktu perjanjian pemberi kerja (*business to*

business) yang terbatas, padahal jenis pekerjaannya jelas-jelas merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, bahkan sering terjadi hanya berganti “bendera” saja untuk perpanjangan kontrak, pengawasan ketenagakerjaan yang minim menjadi salah satu masalahnya.

UU Cipta Kerja, menyisipkan 1 pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan antara Pasal 61 dan 62 yaitu Pasal 61A bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena jangka waktu telah selesai atau pekerjaannya sudah selesai maka pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerjanya. Pengusaha wajib memberikan pekerja/buruh uang kompensasi saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus, jika PKWT diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir. Kompensasi atau ganti rugi yang diatur dalam UU Cipta Kerja ini, menekankan adanya kompensasi kepada pihak pekerja/buruh, artinya pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh dalam hal berakhirnya hubungan kerja. Hak kompensasi dalam UU Cipta Kerja dapat menggantikan pesangon yang sebelumnya diterima hanya untuk pekerja dalam status PKWTT, sejak adanya undang-undang ini PKWT juga berhak mendapat kompensasi menggantikan pesangon.

Kedudukan uang kompensasi setara dengan uang pesangon sehingga pengaturan atas pelanggaran Pasal 61A yang hanya dikenai sanksi administratif sebagaimana Pasal 190 ayat (1) UU Cipta Kerja akan berpotensi memicu tindakan pelanggaran oleh pengusaha yang menyangsakan pekerja/buruh karena sebagai warga negara Indonesia: 1) Tidak memperoleh perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, 2) Tidak mendapat imbalan dari perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja; dan 3) Terancam perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan tidak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif.

B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Positif Indonesia

Secara umum, perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.²¹ Namun, akhir-akhir ini muncul keresahan di masyarakat, terutama terkait pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Keresahan ini muncul karena terdapat banyak pelaksanaan dan penerapan peraturan yang tidak sesuai dengan kenyataan. Padahal, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan bagi pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau PKWT. Namun, dalam praktiknya, penerapan aturan ini tidak selalu sesuai dengan ketentuan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha, tanpa adanya tekanan dari pihak yang lebih kuat kepada yang lebih lemah.²² Oleh karena itu, pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan lebih kuat

²¹ Surya, I. Kadek Adi, I. Dewa Nyoman Gde Nurchana, And I. Wayan Antara. "Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan* 17.2 (2020): 130-135.

²² Suwantari, I. G. A. D., and Ni Luh Gede Astariyani. "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi." *Jurnal Kertha Semaya* 6.7 (2018): 4.

wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Perlindungan Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Tetap

Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah disebutkan di atas. Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai PKWT hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem PKWT tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Begitu juga dalam hukum perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Apakah asas kebebasan berkontrak dapat diartikan sebagai bebas mutlak? apabila kita mempelajari KUHPerdara, ternyata asas kebebasan berkontrak itu bukannya bebas mutlak. Ada beberapa pembatasan yang diberikan oleh Pasal-Pasal KUHPerdara terhadap asas ini yang membuat asas ini merupakan asas tidak tak terbatas.

Salah satunya dalam Pasal 1320 ayat 4 jo.1337 KUHPerdara menentukan bahwa para pihak tidak bebas untuk membuat perjanjian yang menyangkut *causa* yang dilarang oleh undang-undang. Menurut undang-undang *causa* atau sebab itu diperbolehkan apabila tidak dilarang oleh undang-undang dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan, dalam hal penentuan pekerjaan yang bersifat tetap, telah dijelaskan diuraikan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas. Namun dalam pelaksanaannya, untuk pekerjaan yang bersifat tetap, pengusaha mensyaratkan perjanjian kerja dengan waktu tertentu (menggunakan jangka waktu). Contohnya adalah pada pekerja di Bank yang jika dilihat dari rumusan Pasal 59 ayat (1) di atas, tidak dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Penerapan oleh pengusaha inilah yang menyalahgunakan asas kebebasan berkontrak di atas, dengan melanggar pembatasan asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1320 ayat (4) yaitu terkait dengan *Kausa* yang diperbolehkan, yang mana bertentangan dengan undang-undang yaitu Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya, dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

2. Perlindungan Terhadap Syarat Larangan Menikah Sebagai Syarat Batal Dalam PKWT

Menikah dan hamil adalah kodrat setiap wanita, termasuk di dalamnya karyawati perusahaan di bidang apapun. Akan tetapi, ada saja perusahaan-perusahaan tertentu yang memberikan larangan bagi karyawatnya untuk menikah dan hamil selama masa kontrak. Bahkan larangan tersebut harus disetujui oleh yang bersangkutan hingga perusahaan membuat surat bermaterai khusus yang menerangkan hal tersebut. Tentunya hal ini menyalahi hukum. Berikut ini adalah beberapa hal yang perlu diketahui tentang larangan menikah dan hamil selama kontrak kerja.

Beberapa perusahaan memiliki alasan tersendiri untuk melarang karyawatnya menikah dan hamil selama kontrak kerja. Bahkan beberapa perusahaan tertentu juga mencantumkan syarat larangan menikah dan hamil selama masa kontrak kerja, contohnya untuk para *frontliner* bank. Salah satu alasan perusahaan atau bank yang memberikan larangan tersebut adalah karena pada tahun pertama, *frontliner* bank seperti *teller* dan *customer service* harus belajar banyak hal seperti menguasai sistem dan melatih kepekaan pada transaksi. Selain alasan di atas, alasan perusahaan adalah kinerja karyawati hamil yang menurun. Oleh karena itu, setelah diterima kerja karyawati harus bersedia tidak menikah dan hamil selama kontrak kerja, satu sampai dua tahun pertama. Untuk mempertegas dasar hukumnya, para karyawati juga menandatangani surat pernyataan bermaterai untuk mengukuhkan hal tersebut. Jika melanggar, karyawati terancam dikeluarkan dari pekerjaan.

Dasar hukum terkait hak-hak tenaga kerja adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian kerja yang memuat ketentuan larangan menikah dan hamil selama masa kontrak kerja. Namun demikian, Undang-Undang Ketenagakerjaan tegas menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui bayinya. Demikian diatur dalam Pasal 153 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Lebih lanjut Pasal 153 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena pekerjaannya menikah atau hamil, adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerjaan yang bersangkutan. Dari ketentuan di atas terlihat bahwa pernikahan maupun kehamilan bukanlah alasan yang sah berdasarkan hukum untuk digunakan sebagai alasan memberhentikan pekerja. Dengan demikian, pelarangan menikah dan hamil dalam masa kontrak kerja terhadap pekerja juga tak beralasan hukum. Begitu juga jika dikaitkan dengan syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara, salah satu syarat sah perjanjian adalah kausa yang diperbolehkan. Syarat ini menghendaki bahwa tujuan perjanjian yang dilaksanakan (termasuk perjanjian kerja) tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Jika syarat

ini tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, dalam kaitannya dengan PKWT yang mensyaratkan larangan bagi pekerja/buruh untuk hamil atau menikah adalah bertentangan dengan Pasal 153 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Pasal 1265 KUH Perdata, syarat batal adalah suatu syarat yang apabila terpenuhi, menghentikan perjanjian dan membawa segala sesuatu kembali pada keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi perjanjian. PKWT yang mensyaratkan syarat larangan menikah dan hamil dapat dikategorikan sebagai perikatan bersyarat dengan adanya syarat batal, yaitu apabila pekerja/buruh dalam masa kontrak menikah dan hamil, maka PKWT tersebut batal disertai dengan sanksi lain yang ditetapkan oleh pengusaha. Tetapi, jika dilihat dari ketentuan UU Ketenagakerjaan dan KUHP Perdata, sudah tentu penerapan PKWT ini tidak sesuai atau bertentangan dengan ketentuan hukum baik dalam UU Ketenagakerjaan maupun KUHP Perdata.

C. Akibat Hukum PKWT Yang Bertentangan Dengan Hukum Positif Indonesia

Pada dasarnya, sahnya suatu perjanjian dibuat berdasarkan syarat-syarat sebagaimana dalam Pasal 1320 KUHP Perdata, yaitu: 1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; 2) kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3) suatu hal tertentu; 4) suatu sebab yang halal. Syarat-syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas, meliputi syarat subyektif dan syarat obyektif. Apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat subyektif pada angka 1 dan angka 2, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Dan apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat obyektif pada angka 3 dan angka 4, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Hal ini juga sejalan dengan Pasal 52 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai akibat hukum terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja dibuat atas dasar: 1) kesepakatan kedua belah pihak; 2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada Pasal 52 ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan, sedangkan perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Pengertian dapat dibatalkan (*vernietigbaar*) adalah salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas). Sedangkan pengertian batal demi hukum (*Null and Void*) adalah dari awal perjanjian itu telah batal, atau dianggap tidak pernah ada, apabila syarat objektif tidak dipenuhi. Perjanjian kerja itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan/atau tidak pernah ada suatu perikatan.

KESIMPULAN

Perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Seperti penerapan PKWT dalam hal larangan menikah sangat bertentangan dengan hukum positif. Padahal setiap pemberi kerja wajib mematuhi setiap peraturan yang ada sehingga tidak sewenang-wenang memutuskan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh menikah dan hamil.

Akibat hukum yang muncul apabila penerapan PKWT tersebut melanggar ketentuan undang-undang adalah batal demi hukum sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) huruf c dan d dan juga Ketentuan Pasal 1320 KUHPdata. Apabila pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh menikah dan hamil, maka upaya hukum dapat dilakukan oleh pekerja/buruh sebagai bentuk dari perlindungan hukum baik melalui jalur pengadilan maupun diluar pengadilan. Selain itu kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, sehingga membuat pihak pengusaha dengan mudah melanggar peraturan peraturannya yang ada tanpa menerima sanksi hukum.

REFERENSI

Artikel Jurnal

- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 10.1 (2019).
- Chamdani, Chamdani, et al. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir." *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan* 4.1 (2022).
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Nusa Aulia, Jakarta, 2007.
- Koniardy, Delvina, and Tiyas Asri Putri. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Secara Lisan Di Indonesia." *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* 2.3 (2023).
- Maghfiroh, Vista Nur Wasiatul. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *NOVUM: Jurnal Hukum* 9.3 (2022).
- Makadolang, Equino Mikael, Ronny A. Maramis, and Lendy Siar. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya." *Lex Privatum* 13.3 (2024).
- Modjo, Rizky Dwitama Bagaskara, Nirwan Junus, and Waode Mustika. "Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Di Hungrypedia Gorontalo Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 1.3 (2023).
- Nita, Surya, and Joko Susilo. "Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha." *Jurnal Hukum De'rechtsstaat* 6.2 (2020).
- Pohan, Muhammad Regen. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan." *MLJ Merdeka Law Journal* 1.2 (2020).
- Putra, Agus Antara, I. Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja waktu di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1.2 (2020).

- Putra, Cristoforus Valentino Alexander. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* 39.1 (2017).
- Rahman, Fathur. "Kajian Teoritis Penerapan dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi pada PT. Duta Nichirindo Pratama Kota Tangerang)." *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol 4.1 (2017).
- Saskiavi, Athaya Prameswari Rizki, and Arinto Nugroho. "Keabsahan Surat Pernyataan Kerja sebagai Dasar Hubungan Kerja." *NOVUM: Jurnal Hukum* (2024).
- Shalihah, Fithriatus. "Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia." *Jurnal Selat* 4.1 (2016).
- Sinaga, Niru Anita. "Implementasi Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 10.1 (2020).
- Surya, I. Kadek Adi, I. Dewa Nyoman Gde Nurcana, And I. Wayan Antara. "Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan* 17.2 (2020).
- Suwantari, I. G. A. D., and Ni Luh Gede Astariyani. "Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi." *Jurnal Kertha Semaya* 6.7 (2018).
- Tampongangoy, Falentino. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia." *Lex Privatum* 1.1 (2013).
- Titihalawa, Bryllian Abraham, Barzah Latupono, and Dezonda Rosiana Pattipawae. "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial." *PATTIMURA Law Study Review* 1.1 (2023).
- Tomi, J. E. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing." *Journal Sains Student Research* 2.1 (2024).
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3.1 (2021).

Skripsi, Tesis, Distertasi, Online/World Wide Web dan Lain-Lain

Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Pascasarjana UI, Jakarta, 2004.

Conflict of Interest Statement: The author(s) declares that research was conducted in the absence of any commercial or financial relationship that could be construed as a potential conflict of interest,

Copyright: © AUTHOR. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (CC-BY NC), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

PAMALI: Pattimura Magister Law Review is an open acces and peer-reviewed journal published by Postgraduate Program Magister of Law, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

