Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 33242-33259

Implementasi Asas Kepastian Hukum Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Praktek Hubungan Industrial

Abdul Gofar Ar Rasyid[1], Ai Jauhari[2], Akhmad Cahrudin Carsa[3], I Ketut Margayasa[4]

[1-4]Fakultas Hukum, Universitas Sehati Indonesia, Indonesia
Corresponding Author: Abdul Gofar Ar Rasyid, e-mail: abdulgofararrasyid@gmail.com

Published: November, 2025

ABSTRACT

This research examines the implementation of the principle of legal certainty in the execution of Fixed-Term Work Agreements (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) in industrial relations practice. Although Indonesian labor law has established comprehensive regulations through Law Number 13 of 2003 on Labor, Law Number 6 of 2023 on Job Creation, and Government Regulation Number 35 of 2021, the practical implementation remains problematic. This normative legal research analyzes the legal framework, underlying theories of legal certainty and contract law, as well as challenges in PKWT implementation. The study reveals that legal certainty in PKWT encompasses formal requirements (written form in Indonesian and Latin letters with registration), substantive requirements (type of work, duration limits up to 5 years, and compensation obligations), and protection mechanisms. However, significant implementation gaps persist, including misuse of PKWT for permanent work, inadequate government supervision, wage disparities, and workers' weak bargaining position. The research concludes that achieving legal certainty in PKWT requires coordinated efforts involving strengthened enforcement by government agencies, enhanced employer compliance with regulations, continuous worker education, and consistent Industrial Relations Court rulings to balance worker protection with employer flexibility in industrial relations.

Keywords: Legal certainty; Fixed-term work agreement; Industrial relations; Labor law; Worker protection

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi asas kepastian hukum dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam praktik hubungan industrial. Meskipun hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menetapkan regulasi komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, implementasi praktisnya masih menghadapi permasalahan signifikan. Penelitian yuridis normatif ini menganalisis kerangka regulasi, teori-teori kepastian hukum dan hukum perjanjian yang mendasarinya, serta tantangan dalam implementasi PKWT. Studi menunjukkan bahwa kepastian hukum dalam PKWT mencakup persyaratan formal (bentuk tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin dengan pendaftaran), persyaratan material (jenis pekerjaan, batas durasi maksimal 5 tahun, dan kewajiban kompensasi), serta mekanisme perlindungan. Namun, kesenjangan implementasi yang signifikan masih terjadi, meliputi penyalahgunaan PKWT untuk pekerjaan tetap, pengawasan pemerintah yang tidak memadai, ketidakseimbangan upah, dan posisi tawar pekerja yang lemah. Penelitian menyimpulkan bahwa mewujudkan kepastian hukum dalam PKWT memerlukan upaya terkoordinasi yang melibatkan penguatan penegakan hukum oleh lembaga pemerintah, peningkatan kepatuhan pemberi kerja terhadap regulasi, edukasi berkelanjutan pekerja mengenai hak-hak normatifnya, serta putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang konsisten untuk menyeimbangkan perlindungan pekerja dengan kebutuhan fleksibilitas pengusaha dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: Kepastian hukum; Perjanjian kerja waktu tertentu; Hubungan industrial; Hukum ketenagakerjaan; Perlindungan pekerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terpadat didunia. Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan bahwa tujuan dari bangsa Indonesia adalah untuk melindungi seluruh rakyat Indonesia, meningkatkan kesejahteraan umum, memajukan kehidupan bangsa, serta mencapai kemerdekaan, perdamaian abadi, dan dunia yang adil. Untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut, terutama dalam meningkatkan kesejahteraan umum dan membangun masyarakat yang sejahtera, negara wajib melakukan pembangunan nasional.

Pembangunan Nasional bangsa Indonesia merupakan upaya untuk mencapai tujuan bangsa yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kemudian dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai bentuk pelaksanaan dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tersebut, maka pemerintah membuat Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa "Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja". Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa "Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja". Dalam hal ini berati pemerintah memiliki tanggung jawab utama dalam menciptakan lapangan kerja baru, baik untuk hubungan kerja formal misalnya, karyawan tetap atau kontrak maupun non-formal misalnya, wirausaha. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan diatas kita ketahui bahwa tugas untuk menciptakan lapangan kerja ini bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga melibatkan peran serta masyarakat.

Manusia sebagai mahluk sosial tentu memiliki kebutuhan yang beragam dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, mulai dari kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Maka untuk memperoleh kebutuhan tersebut seseorang harus memiliki penghasilan. Dalam mendapatkan penghasilannya maka dituntut untuk bekerja yang merupakan salah satu cara untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Bekerja bisa dilakukan oleh diri sendiri dengan cara berwiraswasta ataupun berwirausaha, maupun dengan cara bekerja kepada orang lain yang memberinya perintah. Seseorang yang bekerja kepada orang lain disebut sebagai tenaga pekerja/buruh yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Soepomo, 2016:1).

Dalam konteks Peraturan Perundang-undangan di Indonesia, tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, yang berada dalam usia produktif kerja yaitu berumur antara 15-64 tahun dan mampu bekerja, baik yang sudah memiliki pekerjaan maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Berdasarkan defenisi tenaga kerja tersebut maka pekerja/buruh harus tunduk dan patuh terhadap orang yang memberinya pekerjaan. Orang yang melakukan pekerjaan disebut pekerja/buruh, sedangkan orang yang memberikan pekerjaan disebut majikan/pengusaha. Hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan dapat disebut sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja ini timbul setelah adanya Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha yang membuat para pihak saling terikat dalam sebuah perjanjian. Perjanjian kerja meliputi beberapa klausul seperti jenis pekerjaan, penempatan kerja, waktu kerja, upah pekerja, pengakhiran hubungan kerja serta sanksi apabila terjadi pelanggaran (Husni, 2015:13).

Untuk memperoleh suatu pekerjaan dan penghidupan yang layak sudah barang tentu memerlukan suatu kemampuan atau skill serta kompetensi khusus yang sesuai dengan keinginan pihak pemberi kerja/pengusaha, dalam mencari tenaga kerja yang mempunyai kemampuan atau skill yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan diberikan kepada calon tenaga kerja. Dalam mewujudkan pembangunan dan meneruskan cita-cita bangsa menuju bangsa yang mamur, adil dan sentosa, maka dibutuhkan beberapa komponen seperti sumber daya manusia atau tenaga kerja, sumber daya alam

dan modal. Ketiga komponen pembangunan bangsa dalam bidang ketenagakerjaan tersebut merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya (Kartasapoetra, 1983:9).

Komponen tenaga kerja merupakan hal yang paling utama bagi sumber daya manusia. Dalam konteknya sebagai manusia yang merupakan salah satu komponen terpenting dalam aspek pembangunan bangsa untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Bangsa Indonesia sebagai negara berkembang, masih terus menghadapi berbagai persoalan di bidang industri dan ketenagakerjaan, bahkan sampai saat ini terus dihadapkan dengan berbagai permasalahan-permasalahan dibidang ketenagakerjaan, sehingga belum dapat mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai faktor pendukung utama dalam mewujudkan pembangunan nasional (Djumadi, 2002:3).

Keadaan yang demikian, menuntut perlu adanya suatu regulasi dan kepastian hukum bagi tenaga kerja yang merupakan suatu hal yang harus dilakukan untuk mengatasi persoalan-persoalan di bidang ketenagakerjaan. Kedudukan hukum perburuhan atau ketenagakerjaan ini sangat urgensi sekali, sehingga mengharuskan adanya campur tangan pemerintah dalam mengatur dan mengawasi hal tersebut. Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan menyebabkan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi hukum yang bersifat publik dan privat (Djumialdji, 2005:23).

Hukum ketenagakerjaan ditinjau dari segi hukum publik ditandai dengan lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Sifat publik hukum ketenagakerjaan juga dapat dilihat dengan adanya sanksi pidana maupun sanksi administratif bagi yang melanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan, serta terlibatnya pemerintah dalam menetapkan besaran standar upah (upah minimum). Sementara dari segi hukum privat, yaitu adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja, lazimnya selalu diadakan sebelum suatu hubungan kerja dimulai, baik dalam bentuk sederhana yaitu dalam bentuk lisan maupun dibuat secara formal dalam bentuk tertulis. Secara yuridis, perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 yang menyebutkan bahwa " Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".

Perjanjian Kerja dalam hukum positif di negara kita telah diatur sedemikian rupa dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004. Perjanjian Kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian kerja dalam Hukum Islam disebut dengan Ijārah atau upah-mengupah. Untuk menjamin terlaksananya perjanjian kerja dan melindungi hak-hak pekerja/buruh maupun pemberi kerja, maka dilakukan pengawasan oleh pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan terciptanya suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan menimbulkan klausul perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh masing-masing pihak untuk memperoleh masing-masing haknya (Kartasapoetra et al., 2002:18).

Menurut KUHPerdata Pasal 1313 yang dimaksud Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Yang dimaksud perbuatan disini adalah "Perbuatan Hukum" dan yang dimaksud dengan mengikat diri disini adalah saling mengikatkan antara pihak satu dengan yang lainnya. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan baik untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu (Manulang, 2011:63).

Perjanjian Kerja pada hakikatnya adalah suatu kontrak, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh yang menerima syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban. Setiap pekerja/buruh sangat mengharapkan dan mendambakan suatu pekerjaan yang tetap sebagai jaminan kelangsungan hidup mereka serta mendapatkan penghasilan atau upah yang layak demi kelangsungan hidup dimasa mendatang. Negara kita yang mempunyai penduduk sangat banyak dengan angka pertumbuhan penduduk yang cukup tinggi, tetapi sebaliknya dalam hal pertumbuhan pekonomian cukup rendah, keadaan ini menimbulkan generasi muda sebagai angkatan berikutnya menjadi generasi pencari kerja dengan jumlah yang besar dan cukup tinggi setiap tahunnya, sehingga sebagian besar dari angkatan kerja tersebut dalam setiap tahun dipastikan tidak mendapatkan pekerjaan dan hal ini menjadi suatu permasalahan yang timbul dan menjadi tugas yang harus segera diatasi dan diselesaikan oleh pemerintah.

Pembangunan sumber daya manusia harus menjadi faktor prioritas utama dalam rangka menciptakan lapangan pekerjaan dan mengurangi tingkat pengangguran, pengembangan keterampilan yang diarahkan pada pembentukan karakter manusia Indonesia seutuhnya diharapkan bisa menjadi tenaga kerja profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi dan produktif. Pembangunan Ketenagakerjaan ini merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan untuk peningkatan pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta menciptakan peluang atau kesempatan kerja bagi orang lain (Soepomo, 1968:57).

Upaya pemerintah untuk membina, menciptakan serta mengarahkan kaum muda sebagai generasi penerus bangsa, agar dapat menciptakan lapangan kerja atau usaha sendiri masih banyak mengalami hambatan, sehingga pada akhirnya semua bertumpu pada dunia industri. Hal ini mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangnya antara lapangan pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja yang setiap tahunnya semakin bertambah. Disisi lain para pengusaha hanya mencari dan menerima pekerja yang sudah siap bekerja, mempunyai keahlian, dan keterampilan dan akhirnya kesempatan untuk memperoleh pekerjaan akan semakin sulit didapat. Hal ini menyebabkan hampir seluruh perusahaan membuat peraturan tersendiri yang dianggap merugikan hak-hak tenaga kerja. Banyak perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja/buruh bersifat dengan waktu tertentu yang hanya mengerjakan pekerjaan yang sifatnya temporer/tidak rutin.

Hakikat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat diketahui melalui pengertian atau definisi bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara Pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu saja. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.: KEP 100/MEN/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 Pasal 1 Angka (1), menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja berdasarkan jangka waktu tertentu yang dapat diadakan untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Meskipun pada prinsipnya PKWT itu adalah suatu hubungan kerja atau perhubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha atas suatu kontrak, hal ini telah diakui secara jelas dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu dan atau untuk waktu tidak tertentu.

Dalam Perjanjian Kerja yang pada hakikatnya adalah merupakan suatu kontrak (*acontract*) atau perjanjian para pihak, setidaknya harus mempunyai unsur baik pekerja maupun pemberi kerja, karena masing–masing mempunyai hak dan kewajiban (Subekti, 2001:13). Kewajiban Pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak pemberi kerja. Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkomst*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian, yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa suatu perjanjian di mana pihak yang satu yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain yaitu majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima imbalan berupa upah.

Prof. R.Iman Soepomo, menerangkan bahwa perihal pengertian tentang Perjanjian Kerja, adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, pekerja/buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan

menerima upah pada pihak lainnya majikan, untuk mengerjakan pekerja/buruh itu dengan membayar upah. Hubungan hukum dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut dilandasi atas dasar suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja tersebut bersumber dari suatu perjanjian perburuhan, maka pihak-pihak yang melakukan perjanjian diberikan kebebasan untuk membuat apa saja isi klausul atas perjanjian kerja tersebut, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta norma kesusilaan (Kartasapoetra et al., 2002).

Prof. Subekti, menyampaikan pandangannya secara lebih umum mengenai perjanjian dalam hukum perdata, beliau menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dalam konteks perjanjian kerja, pandangan ini menekankan adanya konsensus dan perikatan dalam hubungan hukum antara para pihak, yang melahirkan hak dan kewajiban. Kemudian menurut Lalu Husni menjelaskan bahwa hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Pihak buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan mendapatkan upah dari majikan.

Negara dalam hal ini memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada warga negara, untuk mengadakan perjanjian dalam bentuk apa saja yang menyangkut tentang hubungan pekerjaan, sepanjang tidak melanggar Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Dari ketentuan mengenai syarat-syarat sahnya perjanjian kerja tersebut, maka berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata Jo. Pasal 1338 KUH Perdata yaitu asas konsensualisme dan asas *pacta sunt servanda* yang dihubungkan dengan Perjanjian kerja dimaksud maka perjanjian kerja yang telah disepakati dan dibuat secara sah tersebut merupakan Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, yaitu antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh tanpa harus ada pencatatan lagi di intansi dinas terkait yaitu Disnakertrans sehingga, walaupun tidak ada pencatatan di dinas terkait, perjanjian tersebut tetap sah sesuai dengan asas perikatan.

Namun fakta yang sering terjadi dalam hal perjanjian ini adalah timbulnya masalah yang terjadi dalam perjanjian kerja tersebut, yaitu masih banyaknya perkara yang masuk ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI) dimana hakim sering memutuskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dicatatkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dianggap batal demi hukum, maka sudah barang tentu hal ini sangat merugikan pihak buruh.

Masalah pekerja kontrak atau PKWT di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2021, Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Aturan tersebut adalah untuk menjamin suatu kepastian hukum baik bagi pekerja maupun pengusaha dan selain itu untuk memperjelas hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik oleh kedua belah pihak. Pemerintah telah mengeluarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja dengan sistem kontrak, para pekerja diperintahkan untuk melakukan pekerjaan yang bersifat pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan produksi. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya bisa dilakukan dalam waktu 2 (dua) tahun, pada pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerjaan yang sekali selesai, pekerjaan musiman, pekerjaan terkait produk baru, dan pekerjaan fleksibel/lepas (*freelance*) serta perjanjiannya harus dibuat dalam bentuk tertulis.

Oleh karena itu penelitian ini akan mengekplorasi: (1) Implementasi asas kepastian hukum dalam praktik pelaksanaan PKWT dalam hubungan industrial. (2) faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan PKWT di lapangan. (3) Upaya atau solusi yang dapat dilakukan untuk mewujudkan asas kepastian hukum dalam pelaksanaan PKWT agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?

KAJIAN TEORITIS

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan prinsip fundamental dalam negara hukum (*rechtsstaat*) yang menuntut adanya aturan hukum yang jelas, tegas, konsisten, serta dapat diterapkan secara objektif. Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum adalah salah satu nilai utama hukum di samping keadilan dan kemanfaatan. Kepastian hukum dimaknai sebagai suatu kondisi dimana hukum dapat memberikan prediktabilitas, ketertiban, dan perlindungan terhadap hak dan kewajiban para pihak dalam menjalankan hak dan kewajibannya.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, asas kepastian hukum diperlukan agar hubungan industrial berjalan tertib, adil, dan terukur. Kepastian hukum menuntut peraturan terkait perjanjian kerja, status pekerja, masa kerja, hak normatif, serta mekanisme penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial dan dapat diberlakukan secara konsisten tanpa multitafsir. Implementasi asas kepastian hukum juga mencakup kepastian mengenai bentuk perjanjian, hak dan kewajiban pekerja, serta konsekuensi hukum apabila terjadi pelanggaran. Kepastian hukum merupakan salah satu asas fundamental dalam negara hukum (*rechsstaat*). Menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum adalah keharusan bahwa hukum dapat diprediksi, jelas, tidak kontradiktif, dan dapat diterapkan secara konsisten. Artinya, setiap orang yang terikat oleh hukum harus mampu mengetahui apa hak dan kewajibannya, bagaimana hukum diterapkan, serta akibat hukum dari suatu tindakan (Trijono, 2014:56).

Dalam konteks peraturan ketenagakerjaan, kepastian hukum memberikan landasan agar hubungan industrial berlangsung tertib, adil, dan stabil. Kepastian hukum dalam Perjanjian terutama dalam hukum perdata, tercermin dari asas-asas:

a. Asas Konsensualisme, yaitu perjanjian yang lahir dari kesepakatan, sehingga hubungan kerja harus jelas soal syarat, jangka waktu, dan jenis pekerjaannya.

b. Asas Pacta Sunt Servanda, yaitu perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak. Dengan demikian, PKWT harus dipatuhi sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan.

c. Asas Itikad Baik, bagi pihak pengusaha dan pekerja/buruh tentu harus menjalankan hubungan kerja secara jujur, tidak memanipulasi ketentuan jangka waktu atau jenis pekerjaan.

Kepastian hukum dalam regulasi PKWT diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Elemen kepastian hukum dalam PKWT adalah:

a. Kepastian Bentuk, yaitu PKWT wajib dibuat tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, serta wajib didaftarkan. Jika tidak terpenuhi, PKWT berubah menjadi PKWTT (permanen). Ini memberikan kepastian bagi pekerja terhadap statusnya.

b. Kepastian Jenis Pekerjaan, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, atau memiliki jangka waktu tertentu, atau bersifat musiman, proyek, atau kegiatan tertentu. Ketentuan ini memberikan kepastian agar pengusaha tidak menyalahgunakan PKWT untuk pekerjaan bersifat tetap.

c. Kepastian Jangka Waktu, PKWT memiliki batas waktu tertentu. Regulasi menetapkan maksimal jangka waktu PKWT awal, masa perpanjangan, serta jangka waktu keseluruhan. Ketentuan ini memberikan kepastian bagi pekerja terkait durasi hubungan kerja dan masa depan pekerjaan.

d. Kepastian Perlindungan, meskipun bersifat sementara, pekerja PKWT tetap berhak atas upah, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, kompensasi apabila hubungan kerja berakhir. Hal ini memastikan perlakuan yang adil bagi pekerja kontrak.

Dalam implementasi kepastian hukum dalam Praktik PKWT, dalam praktik hubungan industrial, teori kepastian hukum menuntut agar:

a. Tidak adanya penyimpangan bentuk dan administrasi, contoh pelanggaran terhadap PKWT tidak dibuat tertulis, tidak didaftarkan, tidak dijelaskan jenis pekerjaannya. Hal ini membuat status hubungan kerja tidak jelas.

b. Tidak terjadi penyalahgunaan status, praktik umum yang menghilangkan kepastian hukum terhadap pekerjaan tetap tetapi dibuat menjadiPKWT, kemudian terjadinya kontrak kerja secara berulang-ulang tanpa dasar yang sah, dalam hal ini pihak pengusaha menggunakan tenaga "*outsourcing*" untuk pekerjaan inti tanpa memenuhi syarat.

c. Kepastian terhadap hak kompensasi PKWT, maka dalam hal ini pengusaha wajib memberikan kompensasi ketika PKWT berakhir. Tanpa kepastian pemberian kompensasi, pekerja dirugikan dan muncul ketidakpastian perlindungan.

Peran Kepastian Hukum dalam Mewujudkan Keadilan Industrial, dengan diterapkannya asas kepastian hukum, pengusaha mengetahui batas kewenangan dan kewajibannya, pekerja memahami status hukumnya, pemerintah memiliki dasar jelas dalam pengawasan, penyelesaian sengketa industrial lebih mudah dilakukan. Kepastian hukum menciptakan stabilitas hubungan kerja, meminimalisasi konflik, dan memberikan perlindungan bagi pihak yang lebih lemah (pekerja).

Tantangan kepastian hukum dalam PKWT yaitu adanya beberapa faktor yang sering menghambat kepastian hukum multitafsir terhadap jenis pekerjaan yang boleh menggunakan PKWT, lemahnya pengawasan pemerintah, praktik penggunaan kontrak yang berulang (perpanjangan berkali-kali), kurangnya sosialisasi ketentuan PKWT setelah diterbitkannya UU Cipta Kerja. Teori kepastian hukum dalam PKWT merupakan refleksi dari kejelasan, keteraturan, dan prediktabilitas aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja kontrak. Tanpa kepastian hukum, pekerja akan kehilangan perlindungan, dan pengusaha berpotensi mempraktikkan hubungan kerja yang tidak adil.

Implementasi asas kepastian hukum dalam PKWT dalam praktik hubungan industrial merupakan prinsip bahwa suatu ketentuan hukum harus dibuat secara jelas, dapat diprediksi penerapannya, menjamin stabilitas hubungan hukum, memberikan perlindungan bagi para pihak agar tidak dirugikan akibat penafsiran hukum yang berubah-ubah. Dalam konteks hubungan industrial, asas kepastian hukum memastikan bahwa hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam PKWT harus jelas sejak awal, tidak berubah secara sepihak, dan dapat ditegakkan apabila terjadi sengketa.

Kepastian hukum pelaksanaan PKWT bersumber dari beberapa regulasi, yaitu UU Ketenagakerjaan yang menjadi ketentuan dasar dari PKWT, UU Cipta Kerja yang merevisi PKWT dan PP 35 Tahun 2021 yang mengatur jangka waktu PKWT, perpanjangan, pembaruan, kompensasi PKWT, syarat formal PKWT. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung, yang memberikan kepastian interpretasi terhadap sengketa PKWT. Regulasi tersebut memberikan landasan agar PKWT tidak dilakukan secara sewenang-wenang.

Implementasi asas kepastian hukum dalam pelaksanaan PKWT, merupakan suatu keabsahan terjadinya PKWT berdasarkan syarat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan untuk:

a. Pekerjaan yang bersifat sementara.

b. Pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu.

c. Pekerjaan musiman.

d. Pekerjaan yang sifat dan jenisnya berubah-ubah, atau

e. Pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan hasil (perjanjian borongan).

Asas kepastian hukum di sini memastikan bahwa PKWT tidak boleh dipaksakan pada pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja/buruh harus mendapatkan kepastian status untuk memberikan perlindungan agar pekerja tidak dimanipulasi menjadi pekerja kontrak secara terus-menerus pada pekerjaan inti perusahaan. Kepastian hukum menuntut bahwa PKWT wajib dibuat secara tertulis, dan menggunakan Bahasa Indonesia, serta didaftarkan oleh perusahaan ke instansi ketenagakerjaan. Tanpa syarat formal ini PKWT menjadi batal demi hukum dan berubah menjadi PKWTT. Menurut PP 35 Tahun 2021, jangka waktu PKWT dibatasi maksimal 5 tahun (termasuk perpanjangan), pembaruan hanya bisa dilakukan setelah masa jeda 30 hari.

Asas kepastian hukum diperkuat dengan adanya kewajiban kompensasi yang diberikan setelah berakhirnya PKWT, sebesar 1 bulan upah untuk masa kerja 12 bulan, dan akan dihitung secara proporsional jika kurang dari 12 bulan. Kepastian hukum ini menjamin pekerja mendapat hak ekonomi tanpa perdebatan dan perusahaan tidak bisa menghindar karena kewajiban ini bersifat normatif. Pemerintah melalui Disnaker wajib melakukan pengawasan terhadap PKWT, penegakan hukum terhadap PKWT yang tidak sah dan menerapkan pengenaan sanksi administratif. Asas kepastian hukum terlihat pada sistem administrasi PKWT yang harus dilaporkan perusahaan, dapat diuji keabsahannya. Implementasi asas kepastian hukum dalam PKWT dapat diwujudkan melalui batasan jenis pekerjaan, syarat formal tertulis, jangka waktu maksimum, larangan masa percobaan, pemberian kompensasi, pendaftaran ke Disnaker, serta penegakan hukum melalui PHI. Semua instrumen tersebut bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, tidak sewenang-wenang, dan memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus kepastian operasional bagi pengusaha.

2. Implementasi Perjanjian dalam Hukum Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja pada dasarnya tunduk pada ketentuan hukum perdata mengenai perikatan, khususnya yang diatur dalam KUH Perdata Pasal 1313 dan seterusnya. Namun, sifat hubungan kerja tidak semata hubungan keperdataan, tetapi juga bersifat publik karena melibatkan perlindungan negara terhadap hak pekerja sebagai pihak yang lebih lemah secara ekonomi maupun bargaining position. Dalam hukum perjanjian, sahnya perjanjian ditentukan oleh empat syarat Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

a. Kesepakatan para pihak;

b. Kecakapan hukum;

c. Objek tertentu;

d. Sebab yang halal.

Dalam konteks PKWT, syarat-syarat tersebut dilengkapi dengan syarat khusus berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh UU Cipta Kerja, serta PP Nomor 35 Tahun 2021, seperti PKWT harus dibuat secara tertulis, harus memuat jangka waktu, hanya dapat diterapkan pada pekerjaan tertentu, dilaporkan ke instansi ketenagakerjaan, adanya kewajiban pembayaran kompensasi. Dalam teori perjanjian menekankan bahwa kepastian hukum terwujud apabila perjanjian disusun sesuai syarat formal dan material yang ditentukan peraturan perundang-undangan.

Konsep dasar dari teori perjanjian merupakan bagian dari Hukum Perdata (Buku III KUHPerdata). Menurut teori klasik dan modern, perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang melahirkan hak dan kewajiban. Unsur-Unsur Perjanjian adalah

a. Adanya para pihak;

b. Adanya kesepakatan;

c. Adanya tujuan tertentu;

d. Adanya prestasi yang harus dipenuhi;

e. Adanya bentuk tertentu (tergantung jenis perjanjian).

Teori perjanjian ini menjadi dasar hukum bagi seluruh bentuk perikatan antara pekerja dan pengusaha, termasuk didalamnya adalah PKWT. Asas-asas fundamental dalam teori perjanjian yang relevan pada PKWT adalah:

a. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*), menurut Pasal 1338 KUH Perdata, para pihak bebas membuat perjanjian selama tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, kesusilaan. Dalam PKWT, asas ini dibatasi sangat ketat oleh hukum ketenagakerjaan karena pekerja berada pada posisi yang lebih lemah, pengusaha tidak boleh memaksakan perjanjian yang merugikan, jenis pekerjaan PKWT harus sesuai hukum, tidak boleh pekerjaan bersifat tetap. Dengan demikian, kebebasan berkontrak tidak berlaku absolut, tetapi dikoreksi oleh asas perlindungan.

b. Asas Konsensualisme, yaitu perjanjian lahir ketika ada kata sepakat. Dalam hubungan kerja, kesepakatan antara pekerja dan pengusaha melahirkan PKWT, namun, pada PKWT konsensualisme dibatasi oleh syarat formal yaitu harus tertulis, harus menggunakan bahasa Indonesia, harus didafarkan secara elektronik. Jika tidak memenuhi formalitas, perjanjian kehilangan sifatnya sebagai PKWT dan berubah menjadi PKWTT.

c. Asas Pacta Sunt Servanda, artinya "perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak". Dalam konteks PKWT. Pengusaha wajib melaksanakan isi kontrak sesuai jangka waktu, upah, dan hak lain, pekerja wajib menjalankan pekerjaan sesuai kontrak, tidak boleh ada perubahan sepihak. Ketentuan ini menjamin kepastian hubungan kerja selama kontrak berlangsung.

d. Asas Itikad Baik (*good faith*), itikad baik diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata. Dalam PKWT, itikad baik menuntut tidak adanya manipulasi kontrak waktu tertentu untuk pekerjaan tetap, kejelasan isi perjanjian, tidak adanya pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, pekerja diberi hak kompensasi ketika kontrak berakhir, sebagaimana UU Cipta Kerja mengatur. Asas ini sangat penting untuk mencegah praktik kontrak kerja yang merugikan pekerja.

Teori perjanjian dalam perspektif hukum ketenagakerjaan adalah hukum perjanjian bertemu dengan hukum publik (hukum ketenagakerjaan). Oleh karena itu, sifat perjanjian kerja dibatasi oleh peraturan perundang-undangan. Perjanjian Kerja sebagai perjanjian yang bersifat khusus, PKWT adalah perjanjian bernama (nominaat) yang diatur khusus oleh UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja dan PP 35 Tahun 2021 serta Peraturan pelaksana lainnya. Maka karena merupakan perjanjian khusus, ketentuan PKWT bersifat mengikat secara imperatif, bukan sekadar kesepakatan sukarela. Suatu PKWT dianggap sah apabila memenuhi syarat Pasal 1320 KUHPerdata dan syarat khusus ketenagakerjaan.

Dalam teori perlindungan (*protection theory*) dalam hukum ketenagakerjaan menyatakan bahwa hukum hadir untuk melindungi pihak yang lemah, yaitu pekerja. Implikasi teori ini terhadap PKWT adalah tidak boleh digunakan untuk pekerjaan tetap, ada batasan jangka waktu yang jelas (maksimum dan perpanjangan), PKWT wajib memberikan kompensasi saat kontrak berakhir, tidak boleh ada masa percobaan (probation) dalam PKWT, pekerja tetap berhak atas jaminan sosial, upah layak, dan K3. Teori perlindungan membatasi teori kontrak klasik agar tidak merugikan pekerja. kemudia adanya teori keberlakuan perjanjian (*validity theory*) dalam PKWT, yaitu keberlakuan perjanjian, suatu perjanjian dianggap dapat diberlakukan ketika memenuhi berlaku secara yuridis (*lawful*), berlaku secara sosiologis (diterima masyarakat), berlaku secara filosofis (adil dan beralasan). PKWT yang melanggar ketentuan hukum tidak berlaku yuridis dan dianggap perjanjian kerja tetap (Agus, 2010:32).

Implementasi teori perjanjian dalam praktik PKWT, dalam praktik hubungan industrial, teori perjanjian sangat mempengaruhi kejelasan kontrak (jobdesk, upah, durasi, hak pekerja) akibat hukum bila perjanjian dilanggar maka mekanisme penyelesaian perselisihan perlindungan terhadap pekerja dari tindakan semena-mena. Semua ini merupakan manifestasi dari teori perjanjian yang dikombinasikan dengan asas-asas ketenagakerjaan. Teori perjanjian dalam hubungan kerja PKWT adalah gabungan antara teori kontrak klasik dari KUHPerdata, asas hubungan industrial, prinsip perlindungan pekerja.

PKWT bukan sekadar kontrak biasa, tetapi perjanjian khusus yang harus mengikuti ketentuan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, teori perjanjian dalam PKWT menekankan kesepakatan yang sah, batasan hukum yang ketat, perlindungan terhadap pekerja, kepastian jangka waktu dan jenis pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif (*legal research*) dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual untuk menganalisis implementasi asas kepastian hukum dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di praktik hubungan industrial Indonesia. Sebagai penelitian deskriptif analitis, pengumpulan data bersumber dari dua sumber pokok yaitu data primer dan data sekunder yang mencakup peraturan perundang-undangan (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, dan PP No. 35 Tahun 2021), putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), literatur hukum, dan teori-teori kepastian hukum dari para ahli hukum terkemuka. Penelitian ini menggabungkan kajian teoritis mengenai asas kepastian hukum, teori perjanjian, teori perlindungan, dan teori keberlakuan perjanjian dengan analisis empiris terhadap praktik pelaksanaan PKWT di lapangan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi yang berlaku dan implementasinya, serta mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakpastian hukum dalam penerapan PKWT antara pekerja/buruh dan pengusaha.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan PKWT dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Hubungan kerja yang terjalin antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh disebabkan karena terdapat perjanjian kerja yang mendahuluinya, sehingga menimbulkan akibat hukum antara kedua belah pihak yang dikenal dengan hak dan kewajiban antara pihak. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah (Azhar, 2015:48).

Perjanjian kerja merupakan sarana pendahuluan sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum perdata di Indonesia. Dari pengertian tersebut maka perjanjian kerja termasuk perjanjian timbal balik antara pekerja/buruh dengan perusahaan untuk saling memenuhi hak dan kewajiban atas perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh para pihak. Perjanjian Kerja merupakan salah satu dari beberapa macam perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata. Dalam melaksanakan perjanjian kerja tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum yang diatur dalam KUH Perdata seperti memuat syarat sah perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, prestasi dan lain sebagainya. Sedangkan secara khusus perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksana lainnya.

Syarat sah perjanjian kerja Pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan tersebut merupakan hasil adopsi dari ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang membedakan syarat sah perjanjian kerja dengan syarat sah perjanjian lainnya yaitu terletak pada prestasi. Prestasi dalam perjanjian kerja berupa pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam perjanjian kerja pekerjaan merupakan objek yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Apabila pekerja/buruh telah menunaikan kewajibannya maka pengusaha wajib memberikan upah kepada pekerja/buruh, karena telah menyelesaikan prestasi yang disepakati dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dan pengusaha menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam pelaksanaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum diatur dalam KUH Perdata dan secara khusus yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksana lainnya. Yang membedakan secara khusus antara PKWT dan PKWTT yaitu jangka waktu, jenis pekerjaan dan ketentuan lain yang diatur secara khusus (Wijayanti, 2018:42).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengenai jangka waktu mengalami perubahan setelah disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang kemudian pemerintah mengeluarkan turunan dari Undang-undang tersebut yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT yang sebelumnya memiliki ketentuan jangka waktu selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang kembali selama satu tahun. Akan tetapi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berubah menjadi maksimal 5 (lima) tahun dengan diberi kebebasan untuk melakukan perpanjangan PKWT selama jangka waktu 5 (lima) tahun tersebut. Selain perubahan mengenai jangka waktu terdapat perubahan-perubahan lain dalam pelaksanaan PKWT seperti kompensasi, waktu istirahat, jenis-jenis PKWT dan lain sebagainya.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengatur secara komprehensif tentang syarat, jangka waktu, jenis pekerjaan, serta hak dan kewajiban para pihak, secara konsep, PKWT merupakan perjanjian kerja yang bersifat sementara dan dibatasi oleh waktu atau selesainya pekerjaan tertentu. Tujuannya adalah memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara, tanpa menghilangkan perlindungan bagi pekerja. Beberapa ketentuan pokok PKWT meliputi hanya untuk pekerjaan tertentu yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan musiman, atau pekerjaan terkait produk baru. Mengenai PKWT ini wajib dibuat secara tertulis dengan huruf Latin dan menggunakan bahasa Indonesia yang kemudian harus didaftarkan secara elektronik ke instansi ketenagakerjaan.

Adanya kompensasi PKWT bagi pekerja yang masa kontraknya minimal 1 bulan, maka penetapan jangka waktu yang jelas dan tidak boleh digunakan berulang-ulang untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ketentuan ini pada dasarnya ditujukan untuk menciptakan kepastian hukum, baik bagi

pengusaha maupun pekerja. Asas kepastian hukum menuntut agar semua aturan mengenai PKWT jelas, tegas, memberi perlindungan, dapat dijalankan tanpa multitafsir. Dalam praktik hubungan industrial, implementasi asas ini dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

a. Kepastian mengenai status hubungan kerja, bahwa regulasi mewajibkan bahwa pekerja yang bekerja berdasarkan PKWT harus secara eksplisit dinyatakan sebagai pekerja kontrak. Namun dalam praktik, sering terjadi persoalan. PKWT tidak dibuat tertulis, tidak didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan, isi kontrak tidak sesuai peraturan, kontrak diberikan mendadak tanpa penjelasan. Kondisi tersebut menyebabkan ketidakpastian status kerja, bahkan dalam sejumlah putusan PHI, PKWT yang cacat formil dinyatakan berubah menjadi PKWTT (karyawan tetap).

b. Kepastian jangka waktu dan perpanjangan, banyak pelanggaran terjadi terkait jangka waktu, misalnya masa kontrak diperpanjang tanpa batas, kontrak diperbaharui terus-menerus untuk pekerjaan yang bersifat tetap, penggunaan PKWT untuk pekerjaan inti (core business) perusahaan. Praktik demikian tidak sesuai asas kepastian hukum karena menciptakan ketidakpastian mengenai masa kerja dan perlindungan pekerja.

c. Kepastian hak-hak pekerja, dalam hal peraturan memberikan hak-hak tertentu kepada pekerja PKWT, seperti upah, perlindungan jaminan sosial, kompensasi PKWT, hak atas waktu istirahat, cuti yang memenuhi syarat, perlakuan tanpa diskriminasi. Namun dalam kenyataan, banyak pekerja PKWT tidak menerima kompensasi kontrak atau tidak didaftarkan dalam BPJS. Ketidakpastian pelaksanaan hak-hak pekerja menyebabkan asas kepastian hukum tidak terwujud secara substantif.

d. Kepastian terkait pengakhiran PKWT, bahwasanya PKWT tidak dapat diakhiri sebelum masa berlakunya berakhir kecuali ada kesepakatan atau ketentuan tertentu. Jika pengusaha mengakhiri PKWT sebelum waktunya, pengusaha wajib membayar sisa upah pekerja sampai masa kontrak berakhir. Namun, praktik menunjukkan bahwa pengusaha kerap memutus kontrak secara sepihak tanpa kompensasi, atau menggantinya dengan pembayaran tidak sesuai ketentuan. Hal ini menunjukkan lemahnya penerapan asas kepastian hukum.

Berdasarkan berbagai penelitian, putusan PHI, dan laporan organisasi pekerja, permasalahan utama dalam implementasi PKWT meliputi penyalahgunaan PKWT untuk pekerjaan tetap banyak perusahaan menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap operator produksi, administrasi, kasir, staf gudang, yang seharusnya dilakukan melalui PKWTT. Penyalahgunaan ini bertentangan dengan tujuan PKWT dan menyebabkan ketidakpastian kedudukan hukum pekerja. PKWT tidak dibuat tertulis, banyak pekerja hanya menerima kontrak verbal atau dokumen kontrak ditahan oleh perusahaan. Ini melanggar syarat formil PKWT dan membatalkan PKWT secara hukum. Kurangnya pengawasan ketenagakerjaan karena masih terbatas dari segi jumlah pengawas, kapasitas, tindakan administratif yang kurang tegas, sehingga pelanggaran PKWT sulit dicegah (Aksama et al., 2020).

Ketidakseimbangan posisi tawar terhadap pekerja/buruh berada dalam posisi lemah sehingga sering menerima syarat kontrak yang merugikan, misalnya kontrak jangka sangat pendek, pemutusan sepihak tanpa kompensasi, larangan berserikat. Ketidakseimbangan ini membuat asas kepastian hukum tidak berjalan secara adil.

2. Tinjauan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dimaksud dengan "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang

selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu".

Adapun unsur-unsur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

a. Jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

b. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

c. PKWT berdasarkan jangka dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

    1) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.

    2) Pekerjaan yang bersifat musiman.

    3) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

a. Pekerjaan yang sekali selesai.

b. Pekerjaan yang sementara sifatnya (Asikin et al., 2010:74).

PKWT dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap". Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan tersebut pada Pasal 60 Undang-undang Ketenagekerjaan, Pengusaha dilarang membayarkan upah di bawah upah minimum yang berlaku. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak memiliki jangka waktu tertentu, artinya bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu berlangsung selama atau sampai para pihak mengakhiri perjanjian dengan alasan tertentu.

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan pada jangka waktu dan pekerjaan tersebut tidak bersifat tetap. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh dibatasi dengan jangka waktu dan dibatasi dengan suatu pekerjaan tertentu. Di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa "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. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.

b. Pekerjaaan 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.

e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Mengenai pemaparan di atas bahwa pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, selain terikat oleh perjanjian kerja akan terikat juga oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya dapat dilaksanakan maksimal 5 (lima) tahun. Akan tetapi apabila jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan, dengan jangka waktu sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Mengenai ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa batas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara keseluruhan maksimal 5 (lima) tahun dan jika melebihi ketentuan yang berlaku maka perjanjian tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian tersebut batal demi hukum.

Persyaratan agar terpenuhinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibagi menjadi 2 (dua) yaitu syarat subjektif dan objektif. Yang dimaksud dengan syarat subjektif adalah pekerja/buruh dengan pengusaha dalam melakukan perjanjian harus memenuhi ketentuan undang-undang ketika akan melakukan perbuatan hukum dan para pihak harus melaksanakan hak dan kewajiban dengan iktikad baik. Sedangkan syarat objektif yaitu mengenai pekerjaan yang akan disepakati dan dilaksanakan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan.

Subjek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerja/buruh dengan pengusaha di mana kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban untuk dipenuhi. Para pihak adalah orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab dan mampu untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Dalam Undang-undang Cipta Kerja memang tidak mengatur secara detail mengenai persyaratan subjektif tentang orang yang dikatakan dapat melakukan perjanjian kerja, akan tetapi karena perjanjian kerja merupakan salah satu bagian dari perikatan dan hukum kontrak maka dasar hukumnya terkait persyaratan mengenai subjek dalam perjanjian kerja merujuk pada KUH Perdata serta bertumpu pada asas tiap orang mampu untuk mengadakan perjanjian, kecuali jika ia oleh Undang-undang tidak dinyatakan tidak mampu (Suryandono & Uwiyono, 2014:125).

Dalam pasal 1330 KUH Perdata dikatakan tidak mampu mengadakan perjanjian ialah:

a. Anak di bawah umur.

b. Orang yang berada di dalam pengampuan.

c. Perempuan/Istri.

Akan tetapi pada perkembangannya dalam melakukan perbuatan hukum, istri dapat melakukannya sendiri, sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 32 Undang-undang Nomor 1 tahun 1974 jo. SEMA Nomor 3 tahun 1963. Dari penjelasan mengenai subjek di atas maka disimpulkan bahwa apabila subjek hukum sudah bersepakat secara bebas dan mampu secara hukum untuk melaksanakan perjanjian tersebut, maka dapat dikatakan sudah memenuhi persyaratan subjektif dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah substansi dari perjanjian yang menyangkut pekerjaan yang dikerjakan, hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Kemudian objek pada perjanjian kerja ialah tenaga yang melekat pada diri pekerja/buruh. Atas dasar tenaga kerja telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah. Objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki sedikit perbedaan, karena selain adanya pekerjaan yang tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan Undang-undang, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 4 ayat (1), (2) dan (3) hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu yaitu:

a. Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama.

b. Pekerjaan bersifat musiman.

c. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan:

a. Pekerjaan yang sekali selesai.

b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Selain karakteristik pekerjaan tertentu di atas, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan pada pekerjaan tertentu lain, yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Mengenai jangka waktu pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat (1) menyatakan bahwa "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan jangka waktu sebagaimana Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun." Dan didalam Pasal 8 ayat (2) menjelaskan bahwa "Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana yang dimaksud pasa ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun".

Penjelasan di atas maka disimpulkan bahwa yang membedakan objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu. Jangka waktu yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak boleh melebihi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu maksimal 5 (lima) tahun serta untuk pekerjaan tertentu memiliki ketentuan pekerjaan yang hanya sekali selesai atau pekerjaan yang sersifat sementara waktu.

Syarat formal dan materil dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada prinsipnya bahwa perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi persyaratan materil dan formil yang telah di tetapkan. Hal ini sebagaimana yang telah tercantum pada Pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan, di mana persyaratan formil dan materil telah diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam Pasal 13, yang mengatur mengenai persyaratan formil yang harus dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu antara lain:

a. Nama, alamat perusahaan & jenis usaha.

b. Nama, jenis kelamin, umur & 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 perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

g. Mulai jangka waktu berlakunya PKWT.

h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat.

i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Persyaratan menurut Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut merupakan standarisasi bagi perusahaan dan pekerja/buruh ketika akan melakukan hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan adanya persayaratan tersebut maka diharapkan agar terciptanya kepastian hukum dan keadilan antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan.

Syarat materil dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum terdapat Peraturan Pemerintah atau peraturan lainnya yang lebih khusus mengatur mengenai persyaratan materil, tetapi karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masuk ke dalam bagian dari Perjanjian kerja maka syarat materil dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengikuti ketentuan yang terdapat dalam Pasal 52 Undang-undang Ketenagekerjaan, Persyaratan materil tersebut, yaitu:

a. Kesepakatan antara kedua belah pihak.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan yang pertama dan kedua maka akan menimbulkan akibat hukum, yaitu perjanjian kerja dapat dibatalkan. Dan apabila bertentangan dengan ketentuan yang ketiga dan keempat maka akibat hukumnya yaitu perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin." Tujuannya adalah untuk memberikan kepastian hukum untuk para pihak, sehingga hak dan kewajibannya terjamin.Selain itu, hal ini juga untuk mengantisipasi adanya perselisihan di masa mendatang antar para pihak, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini dapat dijadikan sebagai bukti. Sementara maksud dari perjanjian harus dibuat menggunakan huruf latin adalah, untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian sehingga tidak menyulitkan para pihak untuk memahaminya. Isi perjanjian kerja merupakan pokok dari perjanian itu sendiri, sehingga dalam proses pembuatannya tidak boleh bertentangan dengan perundangundangan yang berlaku, kesusilaan dan ketertiban umum. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hakhak para pihak, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan memberikan upah (Diniati & Khasanah, 2025).

Pemahaman tentang PKWT, cenderung diartikan tidak sebatas secara limitatif yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2), dan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, melainkan lebih luas definisinya dari pengertian Pasal tersebut, yakni perjanjian kerja pada umumnya, tanpa pembatasan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan tersebut. Dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan, telah dijelaskan bahwa yang dimaksud pekerjaan bersifat musiman adalah pekerjaan yang sifatnya tergantung cuaca, dan/atau kondisi tertentu, bukan pekerjaan pada umumnya yang bersifat tetap. saat ini, perusahaan yang bergerak dibidang bisnis serta pelayanan umum, seperti perbankan, telkom, kantor pos dan giro, perusahaan rokok, keramik, dan marmer dan lain sebagainya, mendefinisikan PKWT, tidak berpijak pada koridor undang-undang, melainkan menurut versi perusahaan sendiri. Hal ini terjadi khususnya untuk kepentingan bisnis para pengusaha. Tenaga kerja dengan status PKWT, sering dimaknai dan diidentikkan dengan nama kontrak kerja yang umumnya dipergunakan disegala sektor usaha, tanpa memperhatikan jenis dan sifat usahanya. Hal ini bukan merupakan pertimbangan esensial bagi

perusahaan tersebut, tetapi justru merupakan bentuk pembangkangan dan ketidakpatuhan perusahaan terhadap hukum.

Kondisi ini diperparah dengan kurang sigapnya pengawasan serta penegakan hukum dari aparatur pemerintah dalam melaksanakan undang-undang. Ketidaktegasan ini terlihat juga terlihat dengan jelas pada penerapan sanksi hukum, di mana undang-undang tidak mengatur mengenai sanksi pidana denda, atau sanksi administratif pada perusahan yang melanggar tentang status pekerja PKWT ini yang saat ini menjadi hal yang biasa terjadi dalam setiap perushaan. Hal ini jelas sangat merugikan bagi status pekerja/buruh, karena mas kerja mereka hanya dibatasi selama 5 (lima) tahun saja, dan selanjutnya pihak perusahaan akan mencari tenaga kerja baru dengan status yang sama PKWT.

Implementasi PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yaitu pekerjaan yang sementara sifatnya. Selain pekerjaan tertentu PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap (Purba et al., 2021). Dalam ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja mengatur tentang ketentuan syarat-syarat dalam PKWT, yaitu terdapat dalam Pasal 81 Angka 13 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja dimana dalam pasal tersebut berbunyi, bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam Pasal 81 Angka 13 Ayat (2) berbunyi Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Peraturan Perundang-undangan memberikan perlindungan hukum dan perlindungan semua aspek yang terkait dengan subtansi ketenagakerjaan untuk melindungi buruh. Hal ini hanya akan berjalan, bila pelaksanaannya terus diawasi oleh pemerintah, untuk menjalankan tugas pokok yaitu melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki sendiri berjalan atau tidaknya ketentuan dalam perundang-undangan yang harus dilaksanakan dan jika tidak dijalankan dengan demikian halnya, maka pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja harus mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk memenuhi pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan demi terciptanya perlindungan hukum dan keadilan bagi tenaga kerja.

KESIMPULAN

Penelitian tentang implementasi asas kepastian hukum dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menunjukkan bahwa meskipun kerangka regulasi telah ditetapkan dengan komprehensif melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, implementasinya dalam praktik hubungan industrial masih mengalami kendala signifikan. Ketidakpatuhan pemberi kerja terhadap syarat formal dan material PKWT, lemahnya kapasitas pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah, serta ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha telah menyebabkan asas kepastian hukum tidak terwujud secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya terkoordinasi yang melibatkan penguatan pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah, peningkatan kesadaran dan kepatuhan pemberi kerja terhadap regulasi, edukasi berkelanjutan kepada pekerja mengenai hak-hak normatifnya, serta peranan signifikan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memberikan perlindungan hukum melalui putusan yang konsisten, agar PKWT dapat berfungsi sebagai instrumen yang melindungi kepentingan pekerja tanpa mengabaikan kebutuhan fleksibilitas pengusaha, sehingga tercapai keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial.

REFERENSI

Agus, D. (2010). *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*. Sinar Grafika.

Aksama, I. G. U., Heryanda, K. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di PT. World Innovative Telecommunication Cabang Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2), 67–73.

https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23156
Asikin, Z., Wahab, A., Husni, L., & Asyhadie, Z. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada.
Azhar, M. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan*. Ebook.
Diniati, B. T., & Khasanah, U. (2025). Determinasi Faktor Ekonomi Terhadap Upah Minimum di Jawa Timur. *SYNERGY Journal of Economics and Business*, *1*(1), 9–23. https://doi.org/10.64779/aw2gq297
Djumadi. (2002). *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*. Raja Grafindo Persada.
Djumialdji, F. X. (2005). *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika Offset.
Husni, L. (2015). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Raja Grafindo Persada.
Kartasapoetra, G. (1983). *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. CV. Armico.
Kartasapoetra, G., Kartasaputra, R. G., & Kartasaputra, A. G. (2002). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (5th ed.). Sinar Grafika.
Manulang, S. H. (2011). *Pokok–Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta.
Purba, R., Zamroni, M., & Miarsa, F. R. D. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Indopicri. *Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum*, *3*(1), 7–14. https://doi.org/10.51804/jrhces.v3i1.983
Soepomo, I. (1968). *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan kerja*. PPAKRI Bhayangkara.
Soepomo, I. (2016). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan.
Subekti. (2001). *Hukum Perjanjian* (4th ed.). PT. Intermasa.
Suryandono, W., & Uwiyono, A. (2014). *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada.
Trijono, R. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Papas Sinar Sinanti.
Wijayanti, A. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.