

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**RUDI SALAM SIREGAR**

**218400157**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MEDAN**

**2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/5/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan memperoleh Gelar sarjana Hukum Pada**

**Fakultas Hukum Universitas Medan Area**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MEDAN**

**2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/5/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

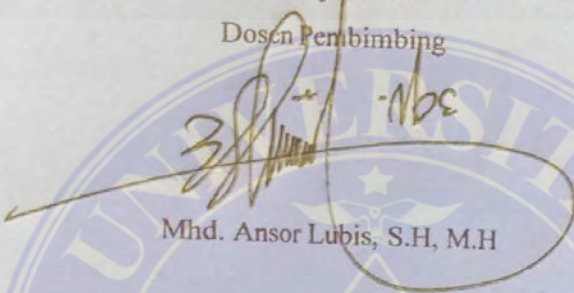
Nama : Rudi Salam Siregar

N P M : 218400157


Bidang : Hukum Keperdataan

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

  
Mhd. Ansor Lubis, S.H, M.H

Dekan Fakultas Hukum

  
Dr. M. Citra Ramadhan, S.H., M. H

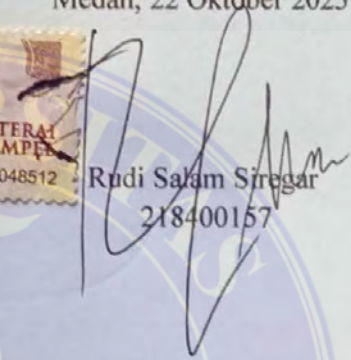
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN  
2025

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Oktober 2025



  
Rudi Salam Siregar  
218400157



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Rudi Salam Siregar  
NPM : 218400157  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Skripsi

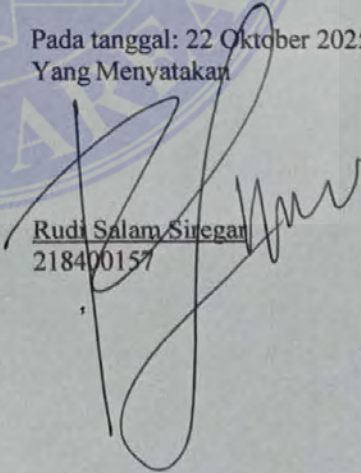
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta  
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 22 Oktober 2025  
Yang Menyatakan

  
Rudi Salam Siregar  
218400157

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Rudi Salam Siregar  
Tempat/ Tgl Lahir : Pematangsiantar, 25 Agustus 1992  
Alamat : Jl. M.T. Haryono Perm. Syalica 1 Blok G3  
Kelurahan Jati Karya Kecamatan Binjai Utara,  
Kota Binjai, Sumatra Utara.  
Jenis Kelamin : Pria  
Agama : Islam  
Status Pribadi : Menikah

### 2. Data Orang Tua :

Ayah : Alm. Muhammad Ali Siregar  
Ibu : Ratna Dewi  
Anak ke : 2 dari 3 bersaudara

### 3. Pendidikan

SD Yayasan Perguruan Sultan Agung Kota Pematangsiantar : 1998-2004  
SMP Negeri 4 Kota Pematangsiantar : 2004 - 2007  
SMA Negeri 3 Kota Pematangsiantar : 2007 - 2010

## ABSTRAK

# ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Oleh:

**RUDI SALAM SIREGAR**

**218400157**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang lazim diterapkan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Namun, sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai PKWT mengalami perubahan signifikan, khususnya terkait masa kontrak, pembaruan, serta perlindungan hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengaturan PKWT pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja dengan pendekatan yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas bagi pemberi kerja, namun terdapat potensi pelemahan perlindungan terhadap pekerja kontrak, khususnya dalam aspek jaminan kepastian kerja dan hak normatif. Penelitian ini merekomendasikan perlunya harmonisasi regulasi turunan dan penguatan pengawasan ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, UU Cipta Kerja, Ketidakpastian Hukum, Perlindungan Pekerja.

**ABSTRACT**

**LEGAL ANALYSIS OF FIXED-TERM EMPLOYMENT  
CONTRACTS BASED ON THE LABOR LAW IN INDONESIA**

**By:**

**RUDI SALAM SIREGAR**

**218400157**

*Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) are a common form of employment relationship in the Indonesian employment system. However, since the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, regulations regarding PKWT have undergone significant changes, particularly regarding contract periods, renewals, and the protection of workers' rights. This study aims to analyze the effectiveness of PKWT regulations following the enactment of the Job Creation Law using a normative-juridical approach. The results indicate that although the Job Creation Law provides flexibility for employers, there is potential for weakening protection for contract workers, particularly in terms of job security and normative rights. This study recommends the need for harmonization of derivative regulations and strengthening of labor supervision.*

**Keywords** : *Fixed-Term Employment Agreements, Job Creation Law, Legal Uncertainty, Worker Protection.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kesehatan dan kesempatan, dan didorong dengan cita-cita, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tugas akhir pada bidang Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area.

Penyelesaian tugas akhir Penulis ini menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum, Penulis membuat skripsi dengan judul **“Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia”**.

Dalam Penulisan skripsi ini, Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan Penulis, sehingga dalam menyelesaikan seluruh proses pendidikan dan Penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah turut berkontribusi yang sangat berarti bagi Penulis. Karena itu, inilah kesempatan dan tempat yang tepat bagi Penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada Istri dan Kedua orang tua Penulis yang Penulis sangat sayangi dan muliakan. Untuk segala hal yang sudah dilakukan dan diberikan kepada Penulis, termasuk doa dan nasehat yang tidak pernah putus kepada Penulis.

Penulisan Skripsi ini banyak pihak telah membantu, maka pada kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terima-kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Citra Rahmadhan, SH, M.H, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Rafiqi. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, S.H., M.H. selaku Ketua Prodi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH., MH selaku Kepala Bidang Keperdataan.
6. Bapak Dr. Muhammad Citra Rahmadhan, S.H., M.H., Ibu Anggreni Atmei Lubis, S.H., M.Hum., Dan Bapak Zaini Munawir S, S.H., M.H., selaku

Ketua, Sekretaris Dan Pembanding pada Seminar penulis yang memberikan motivasi dan arahan penulis dalam menyelesaikan skripsi penulis.

7. Bapak Mhd. Ansor Lubis, SH., MH selaku Pembimbing Skripsi penulis yang penuh kesabaran membimbing penulis sehingga terwujudnya skripsi ini.
8. Terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Hukum yang sudah memberikan ilmu dan pelajaran kepada Saya.
9. Seluruh unsur staf Administrasi Universitas Medan Area, khususnya di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Terimakasih Kepada Ibu Saya tersayang, Ibu Ratna Dewi yang sudah mau membantu saya serta mendukung segala semua tuntutan kebutuhan kuliah saya. Tak lupa juga dengan doa serta dukungan dan motivasi.
11. Annisa sebagai Istri Saya sudah mendukung, mendoakan dan memberikan motivasi selama proses penyelesaian skripsi dengan baik.
12. Teman dan sahabat di Fakultas Hukum khususnya Stambuk “2021” yang telah memberikan dorongan tersendiri kepada Penulis sehingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.
13. Dan seluruh pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan Namanya secara satu per satu.

Demikianlah Penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 22 Oktober 2025

Rudi Salam Siregar  
218400157

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II</b> .....	<b>11</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	11
2.1.1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	13
2.1.2. Pengertian Kerja Waktu Tertentu.....	15
2.1.3. Pengertian Ketenagakerjaan.....	17
2.1.4. Pengertian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	20
2.1.5. Pengertian Undang-Undang Cipta Kerja.....	22
2.2. Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang- Undang Ketenagakerjaan di Indonesia.....	25
<b>BAB III</b> .....	<b>29</b>
3.1. Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian.....	29
3.1.1. Waktu Penelitian.....	29
3.2. Tempat Penelitian.....	31
3.3. Jenis Penelitian.....	32

3.4. Jenis Data Hukum .....	34
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.6. Analisis Data Hukum .....	37
<b>BAB IV .....</b>	<b>41</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Syarat dan Prosedur Pelaksanaan PKWT yang sesuai dengan Ketentuan Hukum Di Indonesia .....	41
4.2. Implikasi Hukum Jika Pelaksanaan PKWT Tidak Memenuhi Ketentuan Yang Berlaku.....	55
4.3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian PKWT Di Indonesia 64	
<b>BAB V.....</b>	<b>69</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
5.1. Kesimpulan .....	69
5.2. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>81</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki karakteristik dan ketentuan khusus yang membedakannya dari perjanjian kerja waktutidak tertentu. Dalam konteks ini, penting untuk memahami latar belakang hukum yang mengatur PKWT serta implikasinya bagi pekerja dan pengusaha.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau biasa disebut dengan PKWT merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini hadir sebagai respons terhadap dinamika pasar tenaga kerja di Indonesia yang semakin kompleks, di mana kebutuhan akan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin mendesak. PKWT memberikan alternatif bagi pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, tanpa harus terikat pada perjanjian kerja yang bersifat permanen<sup>1</sup>.

Begitu juga dengan UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 merupakan UU tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PerPU) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja atau biasa disebut dengan UU CK, yang disahkan pada tahun 2023, pengaturan PKWT juga mengalami perubahan yang signifikan.

---

<sup>1</sup> Surya Perdana, S. H. (2024). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Umsu Press.

UU CK yang merupakan bagian dari Omnibus Law ini bertujuan untuk meningkatkan investasi, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia. Dalam UU CK, pengaturan PKWT diatur dalam Pasal 51-54, yang memperbolehkan pengusaha untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu tanpa batasan waktu tertentu. Hal ini berbeda dengan pengaturan sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang membatasi durasi PKWT maksimal 3 tahun. Dengan perubahan ini, pengusaha dapat lebih fleksibel dalam mengelola tenaga kerja, terutama dalam industri yang memerlukan pekerjaan sementara atau musiman. Namun, perubahan ini juga menimbulkan kekhawatiran bahwa pekerja akan kehilangan perlindungan hak-hak mereka, terutama dalam hal jaminan sosial dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil<sup>2</sup>.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT diatur dengan tujuan untuk menciptakan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Juga bertujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Hal ini mencakup hak atas upah, jaminan sosial, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

Selain itu, pengaturan PKWT dalam undang-undang ini juga bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan praktik kerja yang dapat merugikan pekerja, seperti pemanfaatan PKWT untuk menghindari kewajiban yang seharusnya dipenuhi oleh pengusaha dalam hubungan kerja yang bersifat tetap. Dengan adanya ketentuan yang jelas mengenai syarat dan ketentuan PKWT, diharapkan pekerja dapat lebih memahami posisi dan hak-hak mereka, serta dapat mengakses informasi yang diperlukan untuk melindungi kepentingan mereka.

---

<sup>2</sup> Salim, P. W., & Hizkia, J. M. (2023). Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), Hal. 1599-1606.

Lebih lanjut, undang-undang ini juga mengatur tentang durasi dan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dalam kerangka PKWT, sehingga pengusaha tidak dapat sembarangan memperpanjang masa kerja tanpa alasan yang sah. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja. Dengan demikian, PKWT tidak hanya berfungsi sebagai alat bagi pengusaha untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga sebagai instrumen yang menjamin keadilan dan kepastian bagi pekerja dalam menjalani hubungan kerja mereka<sup>3</sup>.

Pasal-pasal yang mengatur PKWT menjelaskan secara rinci mengenai syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja ini. Salah satu ketentuan penting adalah bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara, seperti pekerjaan musiman, proyek tertentu, atau pekerjaan yang sifatnya tidak tetap. Hal ini bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan PKWT oleh pengusaha yang dapat mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya<sup>4</sup>.

Undang-Undang Ketenagakerjaan secara jelas mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam PKWT. Bagi pekerja, hak-hak yang dijamin meliputi hak atas upah yang layak, hak atas jaminan sosial, serta hak untuk mendapatkan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Pekerja juga berhak untuk mendapatkan informasi yang jelas mengenai syarat-syarat kerja, termasuk durasi perjanjian, jenis pekerjaan, dan upah yang akan diterima.

Di sisi lain, pengusaha juga memiliki kewajiban untuk memenuhi ketentuan

---

<sup>3</sup> Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), Hal. 59-74.

<sup>4</sup> *Ibid.*

yang diatur dalam undang-undang. Pengusaha wajib mencantumkan alasan yang jelas dan sah mengenai penggunaan PKWT dalam perjanjian kerja. Selain itu, pengusaha juga harus memastikan bahwa pekerja yang dipekerjakan melalui PKWT mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap, terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja<sup>5</sup>.

PKWT memiliki peran penting dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan adanya PKWT, pengusaha dapat lebih fleksibel dalam mengelola tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan bisnis yang berubah-ubah. Hal ini sangat relevan dalam industri yang menghadapi fluktuasi permintaan, seperti sektor pertanian, konstruksi, dan pariwisata. Di sisi lain, bagi pekerja, PKWT memberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, meskipun bersifat sementara. Ini menjadi penting dalam konteks pengurangan angka pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Namun, meskipun PKWT memberikan banyak manfaat, tantangan dalam implementasinya tetap ada. Masih terdapat banyak kasus di mana pekerja PKWT tidak mendapatkan perlindungan yang memadai, seperti upah yang tidak sesuai, tidak adanya jaminan sosial, atau pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Oleh karena itu, pengawasan dan penegakan hukum yang ketat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan kewajiban pengusaha dipenuhi. Dan meskipun ada regulasi yang mengatur PKWT, masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Banyak pekerja yang tidak mendapatkan perlindungan yang memadai, dan sering kali terjadi pelanggaran terhadap ketentuan yang ada. Begitu juga dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan dalam

---

<sup>5</sup> Shalihah, F. (2016). Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), Hal. 70-100.

pengaturan ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi PKWT. Oleh karena itu, analisis yuridis terhadap PKWT menjadi sangat penting untuk memahami dampak dari perubahan tersebut<sup>6</sup>.

Seperti contoh kasus hukum dengan putusan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn<sup>7</sup>, dimana kasus hukum tersebut Suparman (Penggugat) mengajukan gugatan terhadap PT. Gotong Royong Jaya (Tergugat), perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan karet dan kelapa sawit. Dalam perkara hukum Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, Penggugat, Suparman, seorang pekerja di PT. Gotong Royong Jaya, mengajukan gugatan terkait status hubungan kerja dan hak-hak yang harus diterimanya setelah pemutusan hubungan kerja (PHK). Penggugat mengklaim bahwa dirinya telah bekerja sejak 1 Oktober 2014 dengan sifat pekerjaan yang terus-menerus dan tidak terputus, sehingga seharusnya diakui sebagai pekerja tetap. PHK terhadap dirinya dilakukan oleh Tergugat dengan alasan efisiensi, tanpa memberikan kompensasi yang sesuai<sup>8</sup>.

Penggugat mengajukan tuntutan untuk diakui sebagai pekerja tetap melalui perubahan status hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selain itu, Penggugat meminta kompensasi PHK sebesar Rp 31.562.212, upah proses selama 6 bulan senilai Rp 17.215.752, serta sita jaminan atas aset Tergugat dan uang paksa atas keterlambatan pembayaran hak-haknya. Tergugat, PT. Gotong Royong Jaya, menyatakan bahwa Penggugat hanyalah Buruh Harian Lepas (BHL) yang bekerja secara borongan dan tidak memiliki hubungan

---

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Lihat link Repositori Mahkamah Agung [https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html?q=Dinas%20PU&jenis\\_doc=putusan&court=098629PN185](https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html?q=Dinas%20PU&jenis_doc=putusan&court=098629PN185) diakses bulan Desember 2024.

<sup>8</sup> *Ibid.* (Putusan Terlampir)

kerja yang bersifat tetap.

Dari kasus tersebut bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dalam perselisihan hubungan industrial masih minim di Indonesia dan Perusahaan masih menganggap hal tersebut merupakan hal yang sepele dalam aturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu Penulis melihat isu hukum tersebut sangat perlu dibahas lebih dalam analisis yuridis terhadap PKWT berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 dan UU Cipta Kerja.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Bagaimana syarat dan prosedur pelaksanaan PKWT yang sesuai dengan ketentuan hukum di Indonesia?
2. Apakah implikasi hukum jika pelaksanaan PKWT tidak memenuhi ketentuan yang berlaku?
3. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian PKWT di Indonesia?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun dalam penelitian ini memiliki tujuan yang hendak dicapai, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui syarat dan prosedur pelaksanaan PKWT yang sesuai dengan ketentuan hukum di Indonesia.
2. Untuk mengetahui implikasi hukum jika pelaksanaan PKWT tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian

PKWT di Indonesia.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari Penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia.
  - b. Hasil dari penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas penelitian hukum sebagai syarat dalam menyelesaikan studi Strata I (S1) di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

2. Secara Praktis

- a. **Bagi Masyarakat**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, pencerahan, pengetahuan, acuan atau informasi kepada masyarakat tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia.

- b. **Bagi Mahasiswa**

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi literatur atau sumber bacaan bagi mahasiswa untuk meningkatkan pengetahuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia.

#### 1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan suatu pertimbangan bahwa berdasarkan

informasi dan penelusuran kepustakaan dilingkungan Universitas Medan Area dan di luar Universitas Medan Area, belum ada ditemukan Penelitian bahwa ada yang dilakukan dengan judul ini. Akan tetapi, ditemukan beberapa judul skripsi yang berhubungan dengan Penelitian ini antara lain:

1. Apri Amalia, 2017, Universitas Sumatera Utara, dengan judul “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”.

Permasalahan yang dibahas:

1. Bagaimana klausul-klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu?
  2. Bagaimana kedudukan hukum pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial?
  3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan?
2. Ni Putu Nita Erlina Sari, 2020, Fakultas Hukum Universitas Warmadewa, dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003”

Permasalahan yang dibahas:

1. Bagaimana hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan dalam PKWT menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 ?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT berdasarkan UU Nomor. 13 Tahun 2003 ?

3. Abdul Azis, Fakultas Hukum Universitas Pamulang, Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan, Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan Volume 10 Nomor 1 Maret 2019.

Permasalahan yang dibahas:

1. Bagaimana Jaminan Hak Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?

4. Muhammad Regen Pohan, Program Pascasarjana Universitas Merdeka Malang, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan, MLJ Merdeka Law Journal, 1 (2): 60-71, 2020.

Permasalahan yang dibahas:

1. Apakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
  2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dengan sistem PKWT?
5. Said Aneke R, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan, Lex Privatum Vol. IX/No. 6/Mei/2021.

Permasalahan yang dibahas:

1. Bagaimana eksistensi pekerja PKWT berdasarkan peraturan perundang-

undangan?

2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja/buruh untuk hubungan kerja yang sifatnya sementara atau terbatas. PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Adapun dasar hukum PKWT yaitu sebagai berikut<sup>9</sup>:

1. Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003: PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara.
2. PP Nomor 35 Tahun 2021: Memberikan penegasan dan batasan lebih rinci terkait PKWT.
3. Undang-Undang Cipta Kerja: Mempermudah prosedur pelaksanaan PKWT dengan tetap memberikan perlindungan bagi pekerja.

Pada PKWT ada beberapa karakteristik utama, yaitu<sup>10</sup>:

1. PKWT hanya berlaku untuk pekerjaan dengan durasi tertentu, misalnya pekerjaan musiman atau proyek yang jelas akhir pengerjaannya.

---

<sup>9</sup> Shalihah, F. (2016). Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), *Op. Cit.*

<sup>10</sup> Sulastris, S. (2024). Analisis Fiqh Siyasa Dusturiyah terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pkwtt) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Doctoral dissertation*, UIN Raden Intan Lampung).

2. Sesuai dengan Pasal 58 UU Nomor 13 Tahun 2003, pemberlakuan masa percobaan (*probation*) tidak diperbolehkan.
3. PKWT wajib dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia. Jika tidak dibuat tertulis, hubungan kerja dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
4. Jika melanggar syarat atau ketentuan, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT secara otomatis.

Menurut Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan PP Nomor 35 Tahun 2021, PKWT hanya dapat digunakan untuk (1) Pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu; (2) Pekerjaan yang sifatnya tergantung musim atau keadaan tertentu; (3) Kegiatan baru, produk baru, atau pekerjaan tambahan yang bersifat percobaan atau peninjakan.

Pembatasan PKWT dapat berlangsung selama maksimal dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk satu tahun, atau jika PKWT diperbaharui, jeda antara kontrak lama dan baru harus minimal 30 hari. Meskipun bersifat sementara, pekerja PKWT tetap memiliki hak-hak berikut<sup>11</sup>:

1. Upah Sesuai UMP/UMK.
2. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
3. Hak Kompensasi: Jika kontrak berakhir tanpa perpanjangan, pekerja berhak atas kompensasi berdasarkan masa kerja.

---

<sup>11</sup> Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), Hal. 10-21.

Beberapa kendala yang sering muncul dalam pelaksanaan PKWT antara lain (1) Pengusaha kerap menggunakan PKWT untuk pekerjaan tetap demi menghindari kewajiban terhadap pekerja tetap; (2) Banyak kontrak kerja yang dibuat secara lisan, sehingga menimbulkan kerancuan status kerja; (3) Jika seorang pekerja melampaui ketentuan hari kerja (misalnya lebih dari 21 hari kerja dalam tiga bulan berturut-turut), maka secara hukum status PKWT berubah menjadi PKWTT<sup>12</sup>.

Dari tinjauan umum diatas bahwa PKWT merupakan bentuk perjanjian kerja yang memberikan fleksibilitas bagi pengusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sementara. Namun, pengusaha wajib mematuhi aturan hukum yang berlaku untuk menjamin hak-hak pekerja. Regulasi ini bertujuan menciptakan keseimbangan antara efisiensi tenaga kerja dan perlindungan terhadap pekerja<sup>13</sup>.

### 2.1.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan ini bertujuan menciptakan hubungan kerja yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja didefinisikan sebagai perjanjian yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak<sup>14</sup>.

Perjanjian kerja memiliki beberapa unsur penting, yaitu keberadaan para pihak (pekerja dan pengusaha), adanya kesepakatan, isi perjanjian yang jelas, serta

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Dalimunthe, N., Azhari, A. K., Wahyudi, I. H., Aziz, M. T., Cintana, A. D., Khairunisah, K., ... & Adila, P. (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), Hal. 83-106.

penciptaan hubungan kerja yang melibatkan unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Keabsahan suatu perjanjian kerja bergantung pada pemenuhan syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan, yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kewenangan para pihak untuk melakukan perjanjian, pekerjaan yang diperjanjikan, serta kesesuaian perjanjian dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan hukum<sup>15</sup>.

Secara umum, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan sebagaimana diatur dalam Pasal 51 UU Ketenagakerjaan. Bentuk tertulis diwajibkan dalam beberapa kasus, seperti untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sementara itu, bentuk lisan dapat diterapkan dalam hubungan kerja yang lebih sederhana, seperti pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Meski begitu, bentuk tertulis lebih diutamakan untuk memberikan kepastian hukum.

Perjanjian kerja juga terbagi menjadi dua jenis, yaitu PKWT dan PKWTT. PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau memiliki waktu penyelesaian tertentu. Sementara itu, PKWTT berlaku untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Setiap jenis perjanjian ini memiliki aturan dan ketentuan khusus yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja<sup>16</sup>.

Tujuan dari perjanjian kerja adalah memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, mencegah terjadinya perselisihan di kemudian hari, serta melindungi hak pekerja dengan memastikan bahwa kewajiban pengusaha dilaksanakan. Dengan demikian, perjanjian kerja menjadi landasan yang

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2), Hal. 60-71.

penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan sesuai dengan hukum yang berlaku<sup>17</sup>.

### 2.1.2 Pengertian Kerja Waktu Tertentu

Kerja Waktu Tertentu merujuk pada hubungan kerja yang dibuat berdasarkan perjanjian antara pengusaha dan pekerja atau buruh untuk durasi tertentu atau guna menyelesaikan pekerjaan tertentu. Konsep ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta didetailkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja<sup>18</sup>.

PP ini mengatur mengenai: 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu; 2) jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan PKWT; 3) uang kompensasi bagi Pekerja/Buruh PKWT; 4) perlindungan Pekerja/Buruh dan perizinan berusaha pada kegiatan alih daya; 5) waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu; 6) Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur; 7) batasan Perusahaan tertentu yang dapat menerapkan istirahat panjang; 8) tata cara Pemutusan Hubungan Kerja; dan 9) pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> Sulastris, S. (2024). Analisis Fiqh Siyasa Dusturiyah terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Doctoral dissertation*, UIN Raden Intan Lampung).

<sup>19</sup> *Ibid.*

Kerja Waktu Tertentu digunakan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sementara, seperti pekerjaan yang selesai sekali, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang berkaitan dengan proyek baru. Sebagai contoh, pekerjaan proyek konstruksi atau kegiatan yang berfokus pada produk percobaan kerap kali memanfaatkan sistem kerja waktu tertentu. Jenis hubungan kerja ini memiliki beberapa karakteristik utama, seperti jangka waktu yang terbatas, tidak adanya masa percobaan, serta kewajiban untuk dibuat secara tertulis<sup>20</sup>.

Durasi kerja dalam Kerja Waktu Tertentu diatur dengan batas maksimal dua tahun, yang dapat diperpanjang satu kali selama satu tahun. Jika hendak diperbarui, perjanjian tersebut harus memiliki jeda minimal 30 hari sejak kontrak sebelumnya berakhir. Selain itu, perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan mencantumkan masa percobaan (*probation*), sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 58 UU Ketenagakerjaan.

Dalam peraturan perundang-undangan, pekerja dengan Kerja Waktu Tertentu tetap memiliki hak-hak dasar yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Hak-hak tersebut mencakup upah sesuai ketentuan upah minimum, perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan, dan kompensasi setelah masa kontrak berakhir. Kompensasi ini diatur dalam Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang besarnya dihitung berdasarkan masa kerja pekerja<sup>21</sup>.

Namun, apabila kerja waktu tertentu tidak memenuhi syarat hukum, seperti tidak dibuat secara tertulis atau melampaui jangka waktu yang diperbolehkan, maka hubungan kerja tersebut secara hukum akan berubah menjadi Perjanjian Kerja

---

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), Hal. 61-74.

Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari potensi penyalahgunaan kontrak kerja oleh pengusaha.

Kerja Waktu Tertentu menawarkan fleksibilitas bagi pengusaha untuk menangani kebutuhan pekerjaan sementara. Namun, aturan ketat yang melindungi hak-hak pekerja juga menjadi prioritas untuk memastikan hubungan kerja berlangsung secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku<sup>22</sup>.

### **2.1.3. Pengertian Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan adalah konsep yang mencakup segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja serta hubungan kerja, baik dari sudut pandang hukum, sosial, maupun ekonomi. Dalam konteks hukum Indonesia, pengertian ketenagakerjaan dijelaskan secara formal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) undang-undang tersebut, ketenagakerjaan diartikan sebagai<sup>23</sup>:

*"Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja."*

Pengertian ini memberikan gambaran bahwa ketenagakerjaan tidak hanya mengatur aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja di tempat kerja, tetapi juga melibatkan tahapan sebelum tenaga kerja bekerja (misalnya, pelatihan atau pendidikan vokasi) serta setelah masa kerja berakhir (misalnya, pesangon atau jaminan sosial).

Ketenagakerjaan mencakup beberapa unsur penting yang saling berkaitan<sup>24</sup>:

---

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (1).

<sup>24</sup> Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan BPJS

1. Tenaga kerja adalah setiap individu yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Pasal 1 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja meliputi semua orang yang mampu bekerja, baik secara fisik maupun mental, sesuai dengan usia kerja yang ditentukan oleh hukum.
2. Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja, yang dilandasi oleh perjanjian kerja dan mencakup hak serta kewajiban kedua belah pihak. Hubungan kerja ini menjadi inti dari ketenagakerjaan, mengatur berbagai aspek mulai dari upah, jam kerja, hingga hak cuti.
3. Perlindungan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha dan pemerintah untuk menjamin kesejahteraan pekerja, termasuk dalam hal keselamatan kerja, kesehatan, dan jaminan sosial. Perlindungan ini bertujuan mencegah eksploitasi tenaga kerja serta memastikan mereka bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat.

Ketenagakerjaan dapat dilihat dari berbagai aspek yang berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif<sup>25</sup>:

1. Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, meliputi hak dan kewajiban, perlindungan kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam konteks ini, berbagai peraturan seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, serta peraturan pemerintah lainnya menjadi landasan utama.
2. Ketenagakerjaan juga berperan dalam pembangunan ekonomi melalui kontribusi

---

Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 2(1), Hal. 251-262.

<sup>25</sup> Harahap, A. M. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.

tenaga kerja dalam menciptakan barang dan jasa. Peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu tujuan utama dalam aspek ini, yang dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan.

3. Aspek sosial ketenagakerjaan berfokus pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Hal ini mencakup hubungan industrial yang harmonis, jaminan sosial, serta hak-hak pekerja lainnya yang mendukung kehidupan layak.

Ketenagakerjaan memiliki beberapa tujuan utama, yaitu<sup>26</sup>:

1. Pemerintah dan pengusaha berkewajiban menciptakan lapangan kerja yang layak dan sesuai dengan kompetensi tenaga kerja. Hal ini menjadi bagian dari upaya mengurangi pengangguran dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.
2. Ketenagakerjaan dirancang untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dari eksploitasi. Perlindungan ini mencakup pengaturan tentang upah minimum, jam kerja, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.
3. Melalui berbagai kebijakan seperti pemberian jaminan sosial, cuti tahunan, dan kompensasi lainnya, ketenagakerjaan bertujuan memastikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
4. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan pelatihan serta pengembangan keterampilan, tenaga kerja dapat bekerja lebih optimal sehingga produktivitas meningkat.

Dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), ketenagakerjaan menjadi aspek yang sangat relevan. PKWT merupakan salah satu implementasi dalam sistem ketenagakerjaan yang mengatur hubungan kerja dengan batas waktu

---

<sup>26</sup> *Ibid.*

tertentu. Peraturan terkait PKWT bertujuan memberikan fleksibilitas kepada pengusaha untuk menangani kebutuhan tenaga kerja sementara, sambil tetap memberikan perlindungan hukum bagi pekerja<sup>27</sup>.

Ketenagakerjaan sebagai kerangka besar memberikan landasan untuk menganalisis hubungan kerja, termasuk bagaimana PKWT diterapkan, hak-hak pekerja yang harus dijamin, serta bagaimana undang-undang dan peraturan mendukung penciptaan hubungan kerja yang adil dan harmonis. Dalam konteks skripsi ini, pengertian ketenagakerjaan memberikan pemahaman mendalam tentang latar belakang yuridis dan sosial dari PKWT yang menjadi fokus kajian.

#### **2.1.4. Pengertian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau yang dikenal sebagai UU Ketenagakerjaan, merupakan landasan hukum yang mengatur berbagai aspek terkait tenaga kerja dan hubungan kerja di Indonesia<sup>28</sup>. UU ini dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, serta menjamin perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Disahkan pada 25 Maret 2003, undang-undang ini menggantikan beberapa peraturan sebelumnya yang dianggap tidak lagi relevan dengan kondisi ketenagakerjaan yang terus berkembang<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> Ansor, A. (2024). Harmonisasi Hukum Terhadap Meaningful Participation Pada Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun. *Jurnal Perspektif Hukum*, 5(2), Hal. 9-16.

<sup>29</sup> Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(3), Hal. 1171-1195.

Secara umum, UU Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak tenaga kerja, mengatur hubungan kerja, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, dan mendukung peningkatan produktivitas nasional. Perlindungan hak tenaga kerja meliputi pengaturan mengenai upah, jam kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial, dan hak pekerja untuk berorganisasi. Di sisi lain, pengusaha juga diberikan pedoman yang jelas dalam pengelolaan tenaga kerja, termasuk dalam hal perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial<sup>30</sup>.

Ruang lingkup UU Ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek penting. Pertama, undang-undang ini mengatur tenaga kerja sebagai subjek utama yang terdiri atas setiap individu yang mampu bekerja secara fisik maupun mental untuk menghasilkan barang atau jasa. Kedua, hubungan kerja diatur secara komprehensif melalui pengaturan perjanjian kerja, syarat-syarat kerja, pengupahan, dan prosedur penyelesaian perselisihan. Ketiga, perlindungan tenaga kerja menjadi perhatian utama, termasuk perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan kerja, jaminan sosial, serta hak cuti. Selain itu, UU ini juga mengatur tentang pengembangan tenaga kerja, seperti pelatihan kerja dan peningkatan keterampilan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia<sup>31</sup>.

Salah satu aspek penting yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 59. PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang

---

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Ramayana, E. B. I. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Dalam Meningkatkan Kerja Dihubungkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas* (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum Unpas).

sifatnya sementara, seperti pekerjaan musiman atau proyek jangka pendek. UU ini menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan memuat ketentuan yang jelas mengenai jangka waktu dan sifat pekerjaan. Jika aturan tersebut tidak dipatuhi, hubungan kerja secara hukum dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)<sup>32</sup>.

Melalui UU Ketenagakerjaan, pemerintah berupaya menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pengusaha untuk memiliki fleksibilitas tenaga kerja dengan perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu, undang-undang ini bertujuan meningkatkan produktivitas nasional melalui lingkungan kerja yang kondusif dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, UU Ketenagakerjaan berperan strategis dalam menjaga hubungan industrial yang adil dan harmonis. Undang-undang ini memberikan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja sekaligus memberikan panduan kepada pengusaha dalam pengelolaan hubungan kerja yang sesuai dengan hukum. Dalam konteks skripsi Anda, UU Ketenagakerjaan menjadi dasar yuridis untuk menganalisis berbagai aspek terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia, termasuk implementasi, permasalahan, serta solusi yuridis yang dapat diterapkan<sup>33</sup>.

### **2.1.5. Pengertian Undang-Undang Cipta Kerja**

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang dikenal sebagai UU Cipta Kerja, adalah regulasi yang disusun untuk mendukung peningkatan investasi, penciptaan lapangan kerja, dan kemudahan berusaha di

---

<sup>32</sup> Shalihah, F. (2016). Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), *Op. Cit.*

<sup>33</sup> *Ibid.*

Indonesia. UU ini menggunakan pendekatan omnibus law, yang mengubah atau menggabungkan ketentuan dari berbagai undang-undang terkait menjadi satu regulasi terpadu. Disahkan pada 5 Oktober 2023 dan mulai berlaku pada 2 November 2023, UU Cipta Kerja dirancang untuk menyederhanakan birokrasi, menghilangkan hambatan regulasi, dan meningkatkan daya saing nasional<sup>34</sup>.

Salah satu fokus utama UU Cipta Kerja adalah aspek ketenagakerjaan, yang mengalami sejumlah perubahan mendasar dari ketentuan sebelumnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dari perubahan ini adalah memberikan fleksibilitas bagi pengusaha sekaligus meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja. Namun, di sisi lain, regulasi ini juga mendapatkan berbagai kritik karena dianggap lebih berpihak kepada pengusaha.

UU Cipta Kerja memiliki beberapa tujuan utama. Pertama, untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih luas dengan mendorong investasi melalui kemudahan regulasi dan pengurangan birokrasi. Kedua, memberikan kemudahan berusaha, terutama bagi pelaku usaha kecil dan menengah, dengan menyederhanakan perizinan dan mendorong pemberdayaan ekonomi lokal. Ketiga, meningkatkan daya saing nasional dengan menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif dan menarik bagi investor domestik maupun asing. Keempat, memastikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja tetap menjadi perhatian dalam dinamika dunia usaha yang terus berkembang<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Yulianto, W., & Erofa, A. (2023). Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Indonesia). *TERAJU: Jurnal Syariah dan Hukum*, 5(01), Hal. 41-57.

<sup>35</sup> Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum*, 3(2), Hal. 45-63.

UU Cipta Kerja membawa sejumlah perubahan signifikan dalam bidang ketenagakerjaan, antara lain<sup>36</sup>:

1. UU Cipta Kerja menghapus batas maksimal durasi PKWT yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sebagai gantinya, pengusaha diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT setelah kontrak berakhir, yang besarnya dihitung berdasarkan masa kerja.
2. Peraturan terkait alih daya menjadi lebih fleksibel. Pengusaha diperbolehkan menggunakan alih daya untuk semua jenis pekerjaan, dengan catatan bahwa hak-hak pekerja tetap dilindungi oleh penyedia jasa *outsourcing*.
3. UU ini memperkenalkan pengaturan kerja paruh waktu (*part-time*), yang memberikan fleksibilitas lebih kepada pekerja dan pengusaha untuk mengatur jam kerja sesuai dengan kebutuhan tertentu.
4. Sistem pengupahan diatur ulang dengan lebih menekankan pada upah berbasis waktu atau hasil kerja. Beberapa komponen pengupahan yang dianggap tidak relevan juga dihapuskan untuk menyederhanakan struktur upah.
5. Prosedur PHK disederhanakan dengan tetap mempertimbangkan hak-hak pekerja, seperti pesangon dan kompensasi lainnya.

Meskipun bertujuan menciptakan iklim usaha yang lebih baik, UU Cipta Kerja mendapatkan banyak kritik, terutama dari serikat pekerja dan aktivis buruh. Beberapa pihak menilai bahwa perubahan dalam aturan PKWT dan alih daya berpotensi melemahkan perlindungan terhadap pekerja, mengurangi kepastian kerja, dan menurunkan kesejahteraan mereka. Namun, pemerintah berpendapat

---

<sup>36</sup> Munawar, M. (2024). Efektifitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

bahwa UU ini tetap mengutamakan keseimbangan antara perlindungan tenaga kerja dan kebutuhan dunia usaha untuk beradaptasi dengan dinamika ekonomi global<sup>37</sup>.

Dalam konteks skripsi yang membahas Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, UU Cipta Kerja menjadi instrumen hukum yang sangat relevan. Perubahan ketentuan tentang PKWT, seperti penghapusan batas durasi kontrak dan kewajiban pemberian kompensasi, memberikan dimensi baru dalam kajian hukum ketenagakerjaan. Analisis terhadap dampak perubahan ini, baik dari sudut pandang pengusaha maupun pekerja, dapat memberikan wawasan mendalam tentang implementasi UU Cipta Kerja dalam hubungan kerja di Indonesia. Sebagai regulasi yang berusaha menjawab tantangan ekonomi modern, UU Cipta Kerja memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang fleksibel sekaligus tetap memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Dalam skripsi ini, pemahaman yang komprehensif tentang UU Cipta Kerja akan menjadi dasar penting untuk mengevaluasi efektivitas pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia.

## **2.2 Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. PKWT adalah perjanjian kerja yang bersifat sementara, dibuat untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, atau berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Keberadaan PKWT memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam merekrut tenaga kerja untuk kebutuhan spesifik, tetapi di sisi lain, juga menimbulkan berbagai isu hukum dan sosial terkait perlindungan pekerja. Topik

---

<sup>37</sup> *Ibid.*

ini menjadi relevan untuk dikaji karena perubahan regulasi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang membawa dampak besar pada pengaturan PKWT di Indonesia<sup>38</sup>.

Dasar hukum utama yang mengatur PKWT di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja, terdapat perubahan signifikan pada pengaturan PKWT. UU Cipta Kerja menghapus batas maksimal durasi kontrak yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sebagai gantinya, pengusaha diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT setelah kontrak berakhir. Kompensasi ini dihitung berdasarkan masa kerja dan menjadi bentuk perlindungan bagi pekerja terhadap ketidakpastian akibat sifat sementara hubungan kerja ini.

Regulasi tambahan yang mendukung pengaturan PKWT dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan ini memberikan pedoman teknis mengenai pelaksanaan PKWT, seperti syarat sahnya kontrak kerja, kompensasi, dan prosedur pemberhentian hubungan kerja<sup>39</sup>.

Dalam praktiknya, pelaksanaan PKWT sering kali menjadi subjek perdebatan. Pengusaha cenderung melihat PKWT sebagai solusi efisien untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara tanpa harus terikat pada kewajiban jangka panjang. Namun, di sisi lain, pekerja menghadapi tantangan berupa

---

<sup>38</sup> Shalihah, F. (2016). Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), *Op. Cit.*

<sup>39</sup> Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), Hal. 10-21.

ketidakpastian kerja, kurangnya jaminan keberlanjutan pekerjaan, dan risiko rendahnya perlindungan hukum dibandingkan pekerja tetap.

Dengan diterapkannya UU Cipta Kerja, pemerintah berharap dapat menciptakan iklim usaha yang lebih kompetitif melalui fleksibilitas hubungan kerja. Namun, muncul pertanyaan tentang sejauh mana aturan ini benar-benar memberikan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Ketentuan seperti penghapusan batas durasi kontrak, meskipun memberikan fleksibilitas bagi pengusaha, berpotensi menimbulkan ketidakpastian yang lebih besar bagi pekerja. Kajian yuridis terhadap PKWT mencakup analisis norma hukum yang berlaku serta implementasinya di lapangan<sup>40</sup>.

Meskipun UU Cipta Kerja bertujuan menciptakan hubungan kerja yang lebih fleksibel dan meningkatkan daya saing nasional, berbagai kritik tetap muncul. Salah satu kritik utama adalah potensi eksploitasi pekerja akibat penghapusan batas durasi kontrak PKWT. Ketentuan ini memungkinkan pengusaha untuk terus memperpanjang kontrak tanpa batas, sehingga pekerja berada dalam posisi yang rentan.

Selain itu, pemberian kompensasi sebagai bentuk perlindungan tambahan dinilai belum cukup untuk mengimbangi ketidakpastian yang dihadapi oleh pekerja. Dalam banyak kasus, pelaksanaan pemberian kompensasi sering kali tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, baik karena kurangnya pengetahuan pekerja maupun lemahnya pengawasan oleh otoritas terkait<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> van Voss, G. H., & Tjandra, S. (Eds.). (2012). *Bab-bab tentang hukum perburuhan Indonesia. Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia*, Universitas Leiden, Universitas Groningen.

<sup>41</sup> Suparman, S. E. (2022). *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*. Publica Indonesia Utama.

Analisis yuridis terhadap PKWT berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia memberikan gambaran tentang bagaimana regulasi ini berusaha menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan perlindungan pekerja. Dengan adanya perubahan melalui UU Cipta Kerja, PKWT menjadi instrumen hukum yang relevan untuk dikaji, terutama terkait dampaknya terhadap hubungan kerja di Indonesia. Dan analisis yuridis terhadap PKWT dapat menjadi kontribusi penting dalam mengevaluasi efektivitas peraturan baru dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan fleksibel. Selain itu, hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dan praktisi hukum dalam menyempurnakan pengaturan hubungan kerja di masa depan<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> *Ibid.*

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1. Waktu Penelitian

Perkiraan waktu penelitian yang akan dilaksanakan pada penelitian ini yaitu pada awal bulan Agustus 2024. Adapun kegiatan dalam penelitian ini meliputi tahapan persiapan pelaksanaan pengajuan judul sampai pada sidang meja hijau, dengan perincian sebagai berikut:

No	Kegiatan	BULAN																												Keterangan			
		Juni 2024				Juli s/d Oktober 2024				Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025				Agustus 2025				September 2025							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																												
2	Seminar Proposal					■	■	■	■																								
3	Penelitian dan Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Hasil																					■											
5	Pengajuan Berkas Meja Hijau																													■	■	■	■
6	Sidang																																■

Tabel 1.1 Tabel Jadwal Penelitian

### **Rencana Kegiatan Penyelesaian Skripsi**

Dalam proses penyusunan skripsi dengan judul “*Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia,*” penulis telah menyusun rencana kegiatan penelitian yang terstruktur dalam tabel berikut:

#### **1. Pengajuan Judul (Juni 2024)**

Proses pengajuan judul dilakukan pada minggu pertama hingga minggu kedua bulan Juni 2024. Tahap ini bertujuan untuk mendapatkan persetujuan dosen pembimbing mengenai topik yang akan dikaji.

#### **2. Seminar Proposal (Juli s/d Oktober 2024)**

Setelah judul disetujui, seminar proposal dilaksanakan pada minggu pertama bulan Juli hingga minggu ketiga keempat Oktober 2024. Pada tahap ini, penulis memaparkan rancangan penelitian, mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan, metode, dan kerangka teori yang relevan.

#### **3. Penelitian dan Bimbingan Skripsi (Mei s/d Juni 2025)**

Penulis akan melaksanakan kegiatan penelitian lapangan dan studi literatur yang didukung oleh bimbingan rutin dengan dosen pembimbing. Proses ini berlangsung selama dua bulan, dimulai pada minggu pertama bulan Mei hingga minggu keempat bulan Juni 2025.

#### **4. Seminar Hasil (Juli 2025)**

Setelah menyelesaikan penelitian dan menulis draft skripsi, seminar hasil akan dilakukan pada minggu keempat bulan Juli 2025. Kegiatan ini bertujuan untuk mendapatkan masukan akhir dari penguji dan pembimbing sebelum tahap pengajuan sidang.

#### **5. Pengajuan Berkas Meja Hijau (Agustus 2025)**

Berkas untuk sidang akan dipersiapkan dan diajukan pada minggu pertama bulan September 2025, yang meliputi penyempurnaan skripsi berdasarkan hasil seminar.

#### **6. Sidang (September 2025)**

Sidang skripsi dijadwalkan pada minggu terakhir September 2025. Tahap ini merupakan puncak dari seluruh rangkaian kegiatan skripsi, di mana penulis mempertahankan hasil penelitian di hadapan penguji.

Proses pengerjaan skripsi direncanakan selesai pada bulan September 2025, dengan kemungkinan revisi dan finalisasi dilakukan pada minggu kedua bulan September 2025.

### **3.2. Tempat Penelitian**

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh hasil yang maksimal, Penulis menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif. Penelitian normatif ini bertujuan untuk menganalisis aturan-aturan hukum yang berlaku serta bagaimana implementasinya dalam hubungan kerja di Indonesia, khususnya terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Meskipun bersifat normatif, Penulis juga melakukan riset tambahan untuk mendukung penelitian ini. Salah satu langkah yang dilakukan adalah mengakses putusan hakim melalui Repository Mahkamah Agung dengan berfokus pada kasus

yang ditangani di Pengadilan Negeri Medan. Analisis terhadap putusan hakim ini bertujuan untuk menggali penerapan hukum secara konkret terkait PKWT dan memberikan gambaran praktis tentang implementasi norma hukum dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Data yang diperoleh memberikan dimensi tambahan terhadap pembahasan dalam penelitian, sehingga hasil analisis tidak hanya mengacu pada aspek normatif tetapi juga mempertimbangkan dinamika hukum dan ketenagakerjaan di tingkat lokal. Dengan kombinasi pendekatan normatif dan riset pendukung dari sumber-sumber relevan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan analisis yang komprehensif dan akurat terkait pengaturan serta implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

### 3.3. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif yang didukung oleh penelitian hukum yuridis empiris untuk menghasilkan analisis yang komprehensif dan mendalam. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berlaku, doktrin hukum, serta teori-teori yang relevan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaturan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia<sup>43</sup>.

Pendekatan normatif ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem hukum yang ada dengan menitikberatkan pada analisis sistematika hukum, yaitu memahami bagaimana norma-norma hukum dalam undang-undang dan regulasi lainnya saling

---

<sup>43</sup> Lestari, Diah P. "Normative Juridical Analysis of Compensation for Certain TIME Work Agreements (PKWT) Based on the Job Creation Act." *Jurnal Hukum Lex Generalis*, vol. 3, no. 5, 2022, pp. 339-349, doi:10.56370/jhlg.v3i5.160.

berhubungan dan membentuk kesatuan yang harmonis. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi konflik norma, kekosongan hukum, atau ketidaksesuaian antara peraturan dan implementasi di lapangan. Sementara itu, penelitian yuridis empiris dilakukan untuk mendukung pendekatan normatif melalui pengumpulan data sekunder dari laporan, data statistik, dan studi terdahulu. Data empiris ini berguna untuk memberikan gambaran tentang bagaimana pengaturan hukum mengenai PKWT diterapkan dalam praktik, serta dampaknya terhadap hubungan kerja di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan terhadap sistematika hukum sebagai kerangka analisis. Sistematisasi hukum mencakup penelaahan terhadap hierarki peraturan, integrasi norma-norma dalam undang-undang yang saling terkait, serta kesesuaian antara peraturan perundang-undangan dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku<sup>44</sup>. Beberapa langkah utama dalam pendekatan sistematika hukum ini meliputi<sup>45</sup>:

1. Mengidentifikasi dan menelaah ketentuan hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
2. Memetakan hubungan antara norma-norma dalam berbagai peraturan tersebut untuk memastikan konsistensi, harmonisasi, dan kejelasan dalam pengaturan hukum terkait PKWT.
3. Melalui analisis data statistik dan laporan resmi, penelitian ini mengkaji

---

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> Sigit Sapto Nugroho, dkk, *Metodologi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Oase Group, Perumahan Palur Wetan No. 9 RT 04 RW 05, Website: [www.oasegroup.com](http://www.oasegroup.com)

sejauh mana pengaturan hukum mengenai PKWT telah diimplementasikan dengan baik dan sesuai dengan tujuan regulasi.

Pendekatan sistematika hukum ini bertujuan untuk<sup>46</sup>:

1. Menyusun analisis yang terstruktur mengenai pengaturan PKWT di Indonesia.
2. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem hukum yang ada, khususnya dalam konteks pelaksanaan PKWT.
3. Memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan efektivitas dan keadilan dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan.

Dengan menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yang didukung oleh yuridis empiris, serta pendekatan sistematika hukum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis yang signifikan dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam aspek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu<sup>47</sup>.

### 3.4. Jenis Data Hukum

Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yang terbagi menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan yang relevan pada penelitian ini. Data sekunder Adalah data yang besumber dari studi kepustakaan (*library research*) yang berkaitan dengan publikasi terhadap yaitu data pustaka yang tercantum dalam dokumen-dokumen resmi<sup>48</sup>. Studi kepustakaan yang dimaksud

---

<sup>46</sup> *Ibid.*

<sup>47</sup> Ediwarman, Monograf Metodologi Penelitian Hukum (Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi), (Medan: SofMedia, 2014), Hal 96.

<sup>48</sup> Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), Hal

adalah peraturan hukum yang berlaku yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder meliputi:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, berupa;
  1. Undang-Undang Dasar 1945;
  2. KUHPerdata;
  3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
  4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
  5. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).;
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang didapat dari pustaka atau dari penelitian yang sudah terakreditasi tentunya relevan dengan penelitian ini seperti; buku, jurnal ilmiah.
- c. Bahan hukum tersier, adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dengan begitu penelitian yang dilakukan akan semakin baik dan terkesan jujur. Agar sebuah tulisan ilmiah terbebas dari tindakan plagiat, maka seorang Penulis harus bertindak jujur serta berterus terang darimana sebuah tulisan diambil apabila tidak merupakan idenya sendiri<sup>49</sup>.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

---

181.

<sup>49</sup> Ramlan, Tengku, dan Nurul, *Malu Menjadi Plagiat*, (Malang: Inteligencia Media, 2017), Hal. 87.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang didukung oleh pendekatan empiris. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

### 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang menjadi dasar utama dalam penelitian normatif. Data diperoleh dari berbagai sumber hukum dan literatur terkait, seperti:

- a. **Peraturan Perundang-undangan:** Mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana lainnya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
- b. **Literatur Hukum:** Buku, jurnal ilmiah, artikel akademis, dan dokumen lainnya yang relevan dengan topik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- c. **Yurisprudensi dan Putusan Pengadilan:** Penelaahan terhadap putusan pengadilan yang berkaitan dengan sengketa PKWT untuk memahami penerapan hukum dalam kasus-kasus konkret.

### 2. Analisis Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber hukum tersebut dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi norma hukum yang relevan, membandingkan ketentuan sebelum dan sesudah adanya perubahan peraturan, serta menilai dampaknya terhadap hubungan kerja berbasis PKWT.

### 3. Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan analisis laporan statistik diolah secara kualitatif. Pendekatan normatif digunakan untuk menafsirkan peraturan perundang-undangan dan menganalisis relevansi norma hukum, sementara data empiris digunakan untuk memperkuat argumen terkait dampak implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia<sup>50</sup>.

### 3.6. Analisis Data Hukum

Analisis data merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitian hukum normatif, termasuk dalam kajian bertajuk "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia." Secara umum, analisis data dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu analisis kuantitatif dan analisis kualitatif, yang masing-masing memiliki pendekatan dan kegunaan tersendiri.

Analisis kuantitatif menggunakan angka-angka untuk mengukur, menghitung, atau mengevaluasi data. Pendekatan ini lazim digunakan dalam penelitian empiris yang melibatkan statistik atau data numerik untuk mengidentifikasi pola atau hubungan tertentu. Namun, dalam penelitian hukum normatif yang menitikberatkan kajian pada peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan yurisprudensi, metode ini tidak relevan karena data yang digunakan bukan dalam bentuk angka, melainkan uraian naratif yang bersifat kualitatif<sup>51</sup>.

Sebaliknya, analisis kualitatif adalah metode yang lebih sesuai untuk penelitian hukum normatif. Analisis ini bertumpu pada deskripsi, interpretasi, dan

---

<sup>50</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), Hal. 112-11

<sup>51</sup> Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., ... & Judijanto, L. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

pemahaman atas data berupa teks hukum dan literatur terkait. Dalam analisis kualitatif, peneliti memberikan penjelasan mendalam mengenai makna dan relevansi data berdasarkan kajian terhadap norma hukum dan prinsip-prinsip yang ada. Sebagaimana dikemukakan dalam berbagai literatur, analisis kualitatif adalah<sup>52</sup>:

"Analisis data yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran (deskripsi) dengan kata atas temuan-temuan, dan oleh karena itu lebih mengutamakan mutu (kualitas) dari data, bukan kuantitas."

Penelitian skripsi ini, yang berjudul "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia," merupakan kajian hukum normatif. Dalam hal ini, fokus penelitian adalah pada pengkajian norma hukum yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan turunannya. Oleh karena itu, analisis kualitatif digunakan untuk mengolah data yang berupa uraian teks hukum, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, maupun yurisprudensi.

Metode analisis kualitatif dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu<sup>53</sup>:

#### 1. Pengumpulan dan Klasifikasi Data

Data yang digunakan berupa norma-norma hukum terkait PKWT yang

---

<sup>52</sup> Tan, D. (2021). Metode penelitian hukum: Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8), Hal. 2463-2478.

<sup>53</sup> Iryana, dkk, Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong.

diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah, serta literatur hukum yang relevan. Data ini diklasifikasikan berdasarkan tema atau permasalahan hukum yang menjadi fokus kajian.

## 2. Interpretasi dan Pemaknaan Data

Data yang telah diklasifikasikan kemudian dianalisis untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana PKWT diatur, diterapkan, dan implikasinya terhadap para pihak dalam hubungan kerja. Analisis ini juga mempertimbangkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, seperti keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan bagi pekerja.

## 3. Penyimpulan untuk Menjawab Permasalahan Penelitian

Hasil analisis kualitatif ini dirangkum untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan penelitian, seperti apakah pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mencerminkan keadilan dan kepastian hukum, serta bagaimana penerapannya di lapangan.

Karena skripsi ini mengkaji PKWT yang merupakan bentuk hubungan kerja dengan karakteristik khusus, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pengaturannya berdasarkan perspektif yuridis. Penelitian ini juga memberikan ruang untuk mengevaluasi apakah norma hukum yang ada sudah sejalan dengan prinsip ketenagakerjaan yang diatur dalam peraturan nasional maupun standar internasional, seperti Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).

Dengan demikian, analisis kualitatif dalam penelitian ini tidak hanya digunakan untuk menjelaskan aturan hukum yang ada, tetapi juga untuk mengevaluasi dan memberikan rekomendasi yang relevan guna perbaikan sistem

hukum ketenagakerjaan di Indonesia.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia memperoleh dasar hukum dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua, yaitu PKWT dan PKWTT. PKWT hanya dapat diterapkan terhadap pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Lebih lanjut, Pasal 81 angka 15 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa PKWT dapat dibuat untuk:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. pekerjaan yang bersifat musiman;
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.

Mengenai jangka waktu, Pasal 8 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021

menentukan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, dengan batas maksimal lima tahun termasuk perpanjangan dan pembaruan. Perjanjian wajib dibuat secara tertulis dan menggunakan huruf latin serta bahasa Indonesia sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Selain itu, pengusaha berkewajiban memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang kontraknya berakhir, sebagaimana diatur dalam Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021.

Apabila PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka demi hukum berubah menjadi PKWTT. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 81 angka 15 UU No. 6 Tahun 2023 (perubahan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003) yang menyatakan bahwa *“Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 120/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Mdn merupakan preseden yuridis yang memperkuat penerapan ketentuan ini.

2. Implikasi hukum dari pelanggaran PKWT sangat signifikan. Pekerja akan memperoleh status sebagai pekerja PKWTT dengan segala haknya, termasuk hak atas pesangon, tunjangan, dan cuti sesuai ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003. Sebaliknya, pengusaha dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran, denda, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara alat produksi, hingga pencabutan izin usaha sebagaimana diatur dalam Pasal 61A UU No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 79 UU No. 6 Tahun 2023.

3. Dari perspektif perlindungan hukum, ketentuan mengenai PKWT memberikan perlindungan preventif melalui pembatasan jenis pekerjaan, jangka waktu, dan

kewajiban pembuatan perjanjian secara tertulis; serta perlindungan represif melalui pemberian kompensasi dan perubahan status menjadi PKWTT apabila terjadi pelanggaran. Namun demikian, implementasinya masih menghadapi kendala berupa rendahnya kesadaran pekerja mengenai hak-haknya, lemahnya pengawasan pemerintah, serta potensi penyalahgunaan oleh pengusaha.

Dengan demikian, penerapan PKWT yang sesuai ketentuan hukum tidak hanya menjamin kepastian hukum dan perlindungan pekerja, tetapi juga mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan, sejalan dengan prinsip keadilan sosial dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional.

## 5.2. Saran

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia harus memenuhi ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah yang mengatur jenis pekerjaan, durasi, dan kewajiban pembuatan perjanjian kerja tertulis. Namun, praktik di lapangan sering menunjukkan ketidaksesuaian yang berpotensi menimbulkan perselisihan. Oleh karena itu, beberapa langkah perlu diambil untuk memperbaiki pelaksanaan PKWT:

1. Dinas Ketenagakerjaan harus meningkatkan pengawasan agar perusahaan mematuhi aturan mengenai PKWT.
2. Setiap PKWT harus dibuat secara jelas dan transparan, mencantumkan hak dan kewajiban kedua pihak.
3. Penyuluhan mengenai hak dan kewajiban dalam PKWT perlu ditingkatkan agar tidak ada pihak yang dirugikan.
4. Pengusaha yang melanggar ketentuan PKWT harus dikenakan sanksi untuk menciptakan kepastian hukum.

5. Harus ada aturan yang tegas mengenai perpanjangan PKWT untuk mencegah penyalahgunaan.
6. PKWT harus dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip keadilan bagi kedua belah pihak.
7. Pengadilan Hubungan Industrial harus bertindak objektif dalam menyelesaikan perselisihan terkait PKWT.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pelaksanaan PKWT dapat lebih sesuai dengan hukum dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta adil bagi pengusaha dan pekerja.

2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan yang berlaku dapat menimbulkan berbagai konsekuensi hukum, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Oleh karena itu, beberapa langkah penting perlu diambil:

1. Pemerintah dan lembaga terkait harus lebih intensif mengawasi pelaksanaan PKWT untuk memastikan bahwa perjanjian tersebut memenuhi syarat formal yang berlaku, seperti perjanjian tertulis dan alasan yang sah.
2. Edukasi mengenai hak dan kewajiban dalam PKWT perlu diperkuat agar tidak terjadi pelanggaran atau kesalahpahaman yang merugikan pihak manapun.
3. Pengusaha yang melanggar ketentuan PKWT harus dikenakan sanksi yang sesuai, seperti denda atau pencabutan izin usaha, guna menegakkan kepatuhan terhadap hukum.

4. Pekerja yang terjebak dalam PKWT yang tidak sah harus diberikan hak-hak mereka, termasuk kompensasi seperti pesangon dan tunjangan, serta memastikan perubahan status ke PKWTT bila ketentuan tidak dipenuhi.
5. Proses penyelesaian sengketa melalui mediasi atau pengadilan hubungan industrial harus lebih mudah diakses, agar memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pelaksanaan PKWT yang sesuai dengan hukum dapat tercapai, menciptakan hubungan kerja yang adil, serta menghindari risiko hukum dan reputasi bagi perusahaan.

3. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Indonesia memerlukan perhatian serius untuk memastikan hak-hak pekerja terjamin dengan baik. Salah satu langkah yang penting adalah memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terkait pelaksanaan PKWT. Pengawasan yang lebih ketat akan memastikan bahwa pengusaha mematuhi batas waktu kontrak, jenis pekerjaan yang sesuai, serta kewajiban untuk membuat perjanjian secara tertulis sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, edukasi dan penyuluhan kepada pekerja dan pengusaha juga sangat diperlukan. Hal ini bertujuan agar pekerja memahami hak dan kewajibannya, serta mencegah terjadinya penyalahgunaan atau ketidaktahuan yang dapat merugikan mereka. Penyuluhan ini juga dapat meningkatkan pemahaman pengusaha tentang kewajiban hukum mereka dalam mengatur hubungan kerja yang adil. Perlindungan preventif juga harus diperkuat dengan memastikan bahwa PKWT hanya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman, sesuai dengan ketentuan yang ada. Penggunaan PKWT untuk pekerjaan tetap harus

dibatasi agar tidak disalahgunakan oleh pengusaha. Meningkatkan akses bagi pekerja untuk menyelesaikan sengketa melalui lembaga yang efisien seperti pengadilan hubungan industrial sangat penting agar pekerja dapat memperjuangkan hak-haknya dengan mudah dan cepat. Selain itu, pemberian sanksi tegas bagi pengusaha yang melanggar ketentuan PKWT juga perlu diterapkan, misalnya dalam hal perpanjangan kontrak yang tidak sah atau pemutusan kerja tanpa kompensasi yang sesuai. Terakhir, evaluasi berkala terhadap peraturan ketenagakerjaan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada tetap relevan dengan perkembangan dunia kerja dan kebutuhan pekerja. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dapat lebih efektif dan menciptakan hubungan kerja yang lebih adil serta seimbang di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku dan Jurnal

- Am, M. A. (2024). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT BTU. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 3(4).
- Ansor, A. (2024). Harmonisasi Hukum Terhadap Meaningful Participation Pada Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun. *Jurnal Perspektif Hukum*, 5(2).
- Ardyan, E., Boari, Y., Akhmad, A., Yuliyani, L., Hildawati, H., Suarni, A., ... & Judijanto, L. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Asri, D. P. B. (2018). Perlindungan hukum preventif terhadap ekspresi budaya tradisional di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan undang-undang nomor 28 tahun 2014 tentang hak cipta. *JIPRO: Journal of Intellectual Property*.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1).
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014).
- Cahyadi, A., & Manullang, F. M. (2021). *Pengantar Fisafat Hukum*. Prenada Media.
- Dalimunthe, N., Azhari, A. K., Wahyudi, I. H., Aziz, M. T., Cintana, A. D., Khairunisah, K., ... & Adila, P. (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3).
- Davin, A. A., & Rasji, R. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang Tidak Mendapatkan Upah. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 4(4).
- Devi Rahayu, S. H. (2020). *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.
- Dian Ferricha, S. H. *Hukum ketenagakerjaan di era digitalisasi*. Jakad Media Publishing.

- Ediwarman, Monograf Metodologi Penelitian Hukum (Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi), (Medan: SofMedia, 2014).
- Erwin, E. (2023). Rekonstruksi Regulasi Perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia Berdasarkan Nilai Keadilan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Fartini, A. (2018). Hukum dan Fungsi Negara Menurut Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Al Ahkam*, 14(1).
- Ferdinand Fassa, S. H., IP, A. S., & SH, M. K. (2024). Penyelesaian sengketa konstruksi das sollen & das sein. Podomoro University Press.
- Fitri, M. R., Mumtazinur, M., & Mubarak, H. (2024). Islam dan Negara: Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Wanita Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan. *Politica: Jurnal Hukum Tata Negara dan Politik Islam*, 11(1).
- Geofani, A. (2021). Tanggung Jawab Direktur Pt. Asrindo Citraseni Satria Tentang Upah Kerja Karyawan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: PT. Asrindo Citraseni Satria) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Gunawan, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Kabupaten Cilacap (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Harahap, A. M. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.
- Iryana, dkk, Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum*, 3(2).
- Khairani, K., Gettari, T. R., & Arnetti, S. (2023). Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Unes Journal of Swara Justisia*, 7(2), 709-721. <https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2.372>
- Kusuma, A. J., Ratna, E., & Irawati, I. (2020). Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- Notarius, 13(1).
- Kususiyanah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 1(2).
- Lestari, Diah P. "Normative Juridical Analysis of Compensation for Certain TIME Work Agreements (PKWT) Based on the Job Creation Act." *Jurnal Hukum Lex Generalis*, vol. 3, no. 5, 2022, pp. 339-349, doi:10.56370/jhlg.v3i5.160.
- Martinelli, I., Chandra, C. M., & Maharani, S. A. (2023). Fungsi dan Penerapan Hukum Kontrak Berdasarkan Pandangan Roscoe Pound. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2089-2095.
- Maryani, S. A. A. A., Liliefna, E., Ahmad, I. F., Nugroho Habibi, M., Lisensi, K. R. I., & Komersial, A. C. C. N. (2023). ISSN (P).
- Miarsa, F. R. D., Santoso, H. A., Trigiantoro, S., & Wijayanti, A. (2023). Analisis Hukum Pemberian Upah Di Bawah Umr Bagi Pekerja Pkwt: Perlindungan Hak Dan Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha. *Anayasa: Journal of Legal Studies*, 1(1).
- Munawar, M. (2024). Efektifitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Perpu Cipta Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2).
- Permana, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(05).
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014).
- Podung, B. J. (2022). Kedudukan Ketetapan MPR Dalam Sistem Perundang-Undangan Di Indonesia. *Lex Administratum*, 10(1).
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2).

- Purwanto, P. (2017). Perwujudan Keadilan dan Keadilan Sosial dalam Negara Hukum Indonesia: Perjuangan yang Tidak Mudah Dioperasionalkan. *Jurnal Hukum Media Bhakti*.
- Putra, A. A. (2024). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pada Divisi Administrasi di PT Rezeki Surya Intimakmur (PT RSI) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Rahmawati, C. A. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Ramayana, E. B. I. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Dalam Meningkatkan Kerja Dihilangkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum UNPAS).
- Ramlan, Tengku, dan Nurul, Malu Menjadi Plagiat, (Malang: Inteligencia Media, 2017).
- Royen, U. I. (2009). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Salim, P. W., & Hizkia, J. M. (2023). Pengaruh Undang Undang Cipta Kerja Terhadap Pemenuhan Upah Minimum Pekerja. *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2).
- Santosa, D. P. (2016). Tinjauan Hukum Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Khususnya Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia. *Lex Et Societatis*, 4(7).
- Shalihah, F. (2016). Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1).
- Sugiharto, H., & Abrianto, B. O. (2018). Perlindungan Hukum Non-Yudisial terhadap Perbuatan Hukum Publik oleh Pemerintah. *Yuridika*, 33(1).
- Sulastris, S. (2024). Analisis Fiqh Siyash Dusturiyah terhadap Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pkwtt) Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun

- 2020 tentang Cipta Kerja (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Suparman, S. E. (2022). *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*. Publica Indonesia Utama.
- Surya Perdana, S. H. (2024). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Umsu Press.
- Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1).
- Suwasta, A. D., Juhana, U., Alfiany, T. F., & Mulyanti, A. S. (2024). *Pengantar hukum perdata*. TOHAR MEDIA.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2).
- Tan, D. (2021). Metode penelitian hukum: Mengupas dan mengulas metodologi dalam menyelenggarakan penelitian hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(8).
- Van Voss, G. H., & Tjandra, S. (Eds.). (2012). *Bab-bab tentang hukum perburuhan Indonesia*. Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen.
- Widjayanti, F. (2012). *Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing dalam Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja Antara PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Surakarta dengan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Yogyakarta*.
- Yulianto, W., & Erofa, A. (2023). Politik Hukum Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Omnibus Law Dalam Sistem Hukum Indonesia). *TERAJU: Jurnal Syariah dan Hukum*, 5(01).
- Zubi, M., Marzuki, M., & Affan, I. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(3).

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bab I Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (1).

Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

### C. Internet

<https://mail.pn-tanjungkarang.go.id/berita/detail/kompensasi-pekerja-status-pkwt-pada-saat-berubah-menjadi-pkwt-atau-pada-saat-pkwt-diperpanjang/076a0c97d09cfla0ec3e19c7f2529f2b> diakses bulan Desember 2024

[https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html?q=Dinas%20PU&jenis\\_doc=putusan&court=098629PN185](https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html?q=Dinas%20PU&jenis_doc=putusan&court=098629PN185) Repositori Mahkamah Agung diakses bulan Desember 2024.

Rifdah Rudi, PKWT Tidak Didaftarkan ke Disnaker, Ini Akibat Hukumnya!, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pkwt-tidak-didaftarkan-lt61bc363285f6d/> diakses bulan Desember 2024

Sigit Sapto Nugroho, dkk, Metodologi Riset Hukum, Oase Pustaka, Oase Group, Perumahan Palur Wetan No. 9 RT 04 RW 05, Website: <http://www.oasegroup.com/>

## LAMPIRAN



### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini selaku Dosen Pembimbing I dari mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama : Rudi Salam Siregar  
NIM : 2118400157  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Penelitian : Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia

Menyatakan bahwa mahasiswa bimbingan saya tersebut benar telah mengambil data dari internet (<https://www.google.com/>) dan Buku. Dilaksanakan mulai pada tanggal 5 Mei s/d 30 Mei 2025 untuk data dalam menyusun Skripsinya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Diketahui  
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik



Dr. Rafiqi, SH, MM, M.Kn

Medan, 04 Juni 2025  
Dinyatakan oleh  
Dosen Pembimbing Skripsi,



Mhd. Anwar Lubis, S.H, M.H