



## Analisis Yuridis Ketentuan Perubahan Status Pekerja PKWT Menjadi PKWTT Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Setyo Aji Wibowo<sup>1</sup>, Suartini<sup>2</sup>, Sadino<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Al-Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, [tioawibowo@gmail.com](mailto:tioawibowo@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Al-Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, [tini.look@gmail.com](mailto:tini.look@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Al-Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia, [sadinob@gmail.com](mailto:sadinob@gmail.com)

Corresponding Author: [tioawibowo@gmail.com](mailto:tioawibowo@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *A Fixed-Term Employment Agreement (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu or PKWT), as regulated under Law number 13 of 2003 concerning Manpower (Law 13/2003), is intended for work that is temporary in nature and limited by a specific duration. However, in practice, PKWT is often applied to permanent and continuous types of work. Law 13/2003 stipulates that if a PKWT is used for work that does not meet the specified conditions, it shall, by operation of law, be converted into an Indefinite-Term Employment Agreement (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu or PKWTT). At the end of 2022, labor regulations underwent changes with the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning the Enactment of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 on Job Creation Law into Law (Law 6/2023). The purpose of this research is to analyze the legal provisions and the concept of legal protection regarding the conversion of PKWT into PKWTT following the enactment of Law 6/2023. This study employs normative legal research using a statutory approach, relying on primary and secondary legal sources obtained through literature review. The results of this study indicate that the legal provisions regarding the conversion of PKWT to PKWTT under Law 6/2023 have been reduced, potentially weakening the protection of workers. Nevertheless, these provisions have not been eliminated entirely and are still accommodated in its implementing regulations, namely Government Regulation Number 35 of 2022 (PP 35/2021), which continues to provide substantial opportunities for PKWT workers to claim change in their employment status to PKWTT. Furthermore, the legal protection concept for the conversion of PKWT to PKWTT under Law 6/2023 and its implementing regulation offers protection through both preventive and repressive approaches. In the preventive approach, which focuses on prevention, although specific administrative sanctions related to PKWT violations are not yet regulated, general provisions on supervision and administrative sanctions are in place. In their repressive approach, legal protection is provided through court decisions, where judges refer to Law 6/2023 and its implementing regulation PP 35/2021 as the primary basis for their rulings. Thus, legal protection for workers remains available under both approaches.*

**Keyword:** *Legal Provisions, Fixed-Term Employment Agreement, Indefinite-Term Employment Agreement, Legal Protection, Job Creation Law 2023, Labor Law.*

---

**Abstrak:** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara dengan jangka waktu tertentu. Namun pada praktiknya, seringkali didapati bahwa PKWT digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap dan terus-menerus. Dalam UU 13/2003 disebutkan bahwa, apabila PKWT digunakan untuk pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan, maka demi hukum PKWT dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun, pada akhir tahun 2022 telah terjadi perubahan peraturan tentang ketenagakerjaan dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU 6/2023). Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis ketentuan hukum dan konsep perlindungan hukum mengenai perubahan status PKWT menjadi PKWTT pasca berlakunya UU 6/2023. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dengan sumber hukum primer dan sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan ketentuan hukum perubahan status PKWT menjadi PKWTT pada UU 6/2023 telah mengalami pemangkasan yang berpotensi melemahkan perlindungan terhadap pekerja. Namun, ketentuan perubahan status tersebut tidaklah hilang dan tetap diakomodasi dalam peraturan pelaksanaannya yaitu PP 35/2021, yang masih memberikan peluang yang besar bagi pekerja PKWT untuk menuntut perubahan status menjadi PKWTT. Selanjutnya, konsep perlindungan hukum perubahan status pekerja PKWT menjadi PKWTT pada UU 6/2023 beserta peraturan turunannya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT melalui pendekatan preventif dan represif. Pada pendekatan preventif yang berfokus pada pencegahan, walaupun aturan sanksi administratif khusus belum diatur, namun aturan terkait pengawasan dan sanksi umum telah diatur. Serta, pada pendekatan represif, melalui putusan pengadilan yang menjadikan UU 6/2023 dan peraturan turunannya PP 35/2021 sebagai sumber pertimbangan utama dalam membuat putusan, perlindungan hukum tetap tersedia bagi pekerja dengan kedua pendekatan tersebut.

**Kata Kunci:** Ketentuan Hukum, PKWT, PKWTT, Perlindungan Hukum, Undang-Undang Cipta Kerja 2023, Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

## PENDAHULUAN

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja (dalam hal ini pengusaha) diatur untuk memastikan keseimbangan antara hak dan kewajiban serta perlindungan hukum. PKWT dan PKWTT menjadi aspek penting yang menentukan dasar hubungan kerja. Kedua jenis perjanjian kerja ini mencerminkan kepastian hukum bagi hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, perjanjian kerja menjadi dasar dalam hubungan industrial.

PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara dengan jangka waktu tertentu, sedangkan PKWTT bersifat permanen dan memberikan jaminan bekerja lebih lama. Seringkali timbul masalah hukum yang cukup kompleks pada perubahan status PKWT menjadi PKWTT. Hal tersebut berkaitan dengan kepastian hukum, perlindungan kerja, dan kepastian berusaha bagi pengusaha.

Aturan atau kebijakan yang berkaitan dengan pekerja merupakan hal penting yang harus ada, karena pekerja merupakan penopang utama suatu perusahaan. Perusahaan tidak dapat beroperasi tanpa adanya pekerja. Serta, sukses atau tidaknya suatu perusahaan dapat

dilihat dari hubungan saling membutuhkan antara pekerja dan perusahaan (**Jibran et al., 2024**).

Pada UU 13/2003, PKWT diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 61, sedangkan Pada UU 6/2023 PKWT diatur dalam BAB IV Tentang Ketenagakerjaan serta dalam peraturan turunannya yaitu PP 35/2021. Dalam PP 35/2021 juga mengatur lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu dan batas waktu perpanjangan PKWT.

Berdasarkan pernyataan dari pemerintah, jaminan perlindungan bagi pekerja telah diberikan melalui ketentuan dan syarat-syarat yang tercantum pada UU 13/2003, yang mana dalam Pasal 59 dengan tegas melarang untuk mempekerjakan pekerja dengan status PKWT pada jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian pokok dari kegiatan perusahaan (**Heber et al., 2023**).

Namun, pada praktiknya, walaupun pekerjaan yang dikerjakan pekerja bersifat tetap, pengusaha seringkali mengabaikan ketentuan Pasal 15 Ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu mengubah status pekerja menjadi PKWTT. Bahkan, pengusaha justru menggunakan pekerja dengan status tenaga alih daya/outsourcing untuk mengakali merubah status pekerja menjadi PKWTT (**Octavia & Lie, 2023**).

Pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat perbedaan penafsiran dan inkonsistensi dalam ketentuan perubahan status PKWT menjadi PKWTT. Efeknya, terjadi kebingungan di antara pekerja dan pengusaha dalam memahami hak dan kewajiban masing-masing. Ketidakjelasan ini menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak, dimana pekerja tidak mendapatkan perlindungan hukum yang maksimal, sementara pengusaha menghadapi risiko hukum akibat adanya potensi pelanggaran.

Penelitian yang dilakukan Martha Yosephine Purba, Ani Wijayanti, dan Binoto Nadapdap menemukan bahwa pada UU 6/2023 terkait pengaturan PKWTT masih terdapat ketentuan yang belum diatur secara jelas. Dan dalam pelaksanaannya terkesan seperti tergesa-gesa sehingga tidak memberikan kepastian hukum kepada pekerja, tidak adanya batasan jangka waktu PKWT menyebabkan pekerja dapat diperkerjakan terus-menerus tanpa adanya kepastian menjadi PKWTT. Serta, masih terdapat perusahaan yang tidak mematuhi aturan pemberian kompensasi pekerja sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku (**Purba et al., 2024**).

Penelitian yang dilakukan Kinanthi Puspitaningtyas dan Waluyo menemukan bahwa pengaturan PKWT pada UU 6/2023 dinilai gagal meningkatkan kesejahteraan pekerja. Jangka waktu PKWT yang diperpanjang, memunculkan keraguan dalam benak pekerja bahwa mereka akan berubah statusnya menjadi PKWTT. Dapat disimpulkan, ketentuan PKWT pada UU 6/2023 berdampak negatif bagi pekerja. Dengan demikian, diharapkan pengaturan PKWT dapat dirubah agar dapat lebih memberikan keadilan bagi pekerja (**Puspitaningtyas & Waluyo, 2024**).

Penelitian yang dilakukan oleh Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, dan Angga Pramodya Pradhana menemukan bahwa dengan disahkannya UU 6/2023 diharapkan dapat merangsang pertumbuhan investasi baru dan meningkatkan kualitas pekerja, serta untuk mewadahi pekerja sektor informal. Oleh karenanya, dalam UU 6/2023 penting untuk mengatur aspek-aspek yang berkaitan dengan pengembangan kualitas pekerja, sehingga dapat menjadi daya tarik investasi (**Yitawati et al., 2024**).

Penelitian yang dilakukan Nikmah Dalimunthe dan Muhammad Aulia Fajri menemukan bahwa hubungan kerja antara pekerja lepas/*freelance* dengan perusahaan termasuk kedalam PKWT. Dimana, dalam perjanjian kerja yang dibuat, harus mencatumkan jenis pekerjaan, batas waktu pelaksanaan, serta upah yang akan diterima. Namun, pekerja *freelance* tidak mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Meski demikian,

hak-hak lain seperti hak atas upah yang sesuai, jam kerja yang wajar, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja tetap dijamin dalam hukum ketenagakerjaan (**Dalimunthe & Fajri, 2023**).

Penelitian yang dilakukan oleh Reza Mahardika dan Romainur menemukan bahwa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui 2 jalur, pertama, dengan jalur litigasi/pengadilan, kedua, dengan jalur non litigasi/diluar pengadilan. Jalur litigasi dimulai dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri pada tingkat Mahkamah Agung, sedangkan jalur non litigasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan cara arbitrase, konsiliasi, bipartit, dan mediasi (**Mahardika & Romainur, 2023**).

Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Sukendro, Anwar Budiman, dan Teguh Satya Bhakti menemukan bahwa salah satu ketidakpastian bagi pekerja *outsourcing* adalah tidak lancarnya proses peralihan hak pekerja PKWT menjadi PKWTT. Perlindungan hukum harus mengatur dengan jelas mengenai status pekerja, peralihan status pekerja, serta hak-hak pekerja. Negara harus menjamin pekerja *outsourcing* dapat mengakses hak-hak dasar pekerja dan tidak didiskriminasi atau dieksploitasi oleh pengusaha (**Sukendro et al., 2022**).

Penelitian yang dilakukan oleh Turro S Wongkaren, Rachmat Reksa Samudra, Ratna Indrayanti, Faris Azhari, dan Muhyiddin menemukan bahwa perlindungan yang diberikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU 11/2020) sudah mengalami peningkatan dibanding peraturan sebelumnya. Namun, pada pelaksanaannya kesadaran dan pengawasan masih perlu ditingkatkan. Dalam bentuk perjanjian apapun selama hak-hak dan perlindungan pekerja diberikan, perbedaan status PKWT, PKWTT, dan *Outsourcing* tidak menjadi masalah yang berarti (**Wongkaren et al., 2022**).

Penelitian yang dilakukan oleh Choirul Arifin, Irawan Soerodjo, M. Syahrul Borman, dan Dudik Djaja Sidarta menemukan bahwa pada UU 6/2023 tidak mengatur tentang batasan pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pekerja *outsourcing*, sedangkan pada UU 13/2003 diatur pekerjaan apa saja yang dapat diserahkan ke perusahaan pihak ketiga. Tidak adanya batasan waktu bagi pekerja bekerja dengan status *outsourcing*, sehingga dikhawatirkan dapat dipekerjakan atau dikontrak seumur hidup. Pada UU 11/2020 telah mengatur tentang upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan penyelesaian perselisihan yang menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing* (**Arifin et al., 2022**).

Penelitian yang dilakukan oleh Evanto Pandora Manalu menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan terkait perubahan status PKWT menjadi PKWTT antara UU 11/2020 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Perppu 2/2022). Perppu 2/2022 belum memiliki peraturan turunan dan mengosongkan ketentuan pada PP 35/2021 (**Manalu, 2022**).

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, pada penelitian ini peneliti ingin berfokus pada UU 6/2023. Peneliti ingin mengetahui bagaimana ketentuan hukum mengenai perubahan status PKWT menjadi PKWTT pasca berlakunya UU 6/2023, serta ingin mengetahui bagaimana konsep perlindungan hukum perubahan status PKWT menjadi PKWTT pasca berlakunya UU 6/2023. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan hukum mengenai perubahan status PKWT menjadi PKWTT pasca berlakunya UU 6/2023, serta menganalisis konsep perlindungan hukum perubahan status PKWT menjadi PKWTT pasca berlakunya UU 6/2023.

## **METODE**

Metode penelitian menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu proses penelitian untuk meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum, dan sumber kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti (**Muhaimin, 2020**). Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*). Bahan hukum

menggunakan bahan hukum primer berupa undang-undang, dan bahan hukum sekunder berupa jurnal dan buku-buku ilmu hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan studi pustaka (*bibliography study*) yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian, Sifat penelitian ini deskriptif analitis, yaitu dengan mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian (Ali, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Ketentuan Hukum Perubahan Status PKWT menjadi PKWTT Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Terjadinya perubahan PKWT menjadi PKWTT didasari pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang sesuai dengan asas kebebasan berkontrak pada pasal 1338 Ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Jika telah terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak dan tidak terdapat larangan hukum, maka perubahan status ini dinyatakan sah untuk dilakukan.

Ketentuan mengenai perubahan status PKWT sebelumnya diatur pada UU 13/2003, namun pada tahun 2023 telah terbit UU 6/2023. Pentingnya PKWT terlihat dari dampaknya terhadap sumber pendapatan pekerja, sehingga analisis terhadap perubahan peraturan mengenai PKWT perlu dilakukan. Perbandingan aturan perubahan aturan PKWT akan ditunjukkan Tabel 1. Perbandingan Aturan PKWT Dalam UU 13/2003 Dan UU 6/2023 di bawah ini:

**Tabel 1. Perbandingan Aturan PKWT Dalam UU 13/2003 Dan UU 6/2023**

<b>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</b>	<b>Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang</b>
<b>Pasal 59</b>	<b>Pasal 59</b>
1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu: a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama paling lama 3 (tiga) tahun, c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.	1) Perjanjian kerja 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. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. Pekerjaan yang bersifat musiman; d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap	2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.	3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi pekerjaan waktu tidak tertentu.
4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.	4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam peraturan pemerintah.
5) Pengusaha bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu	

tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tertentu.
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, perbandingan Pasal 59 dari kedua undang-undang terlihat bahwa adanya perubahan jumlah ayat dan substansi yang diatur. Pada UU 6/2023 justru menunjukkan tingkat pengaturan dan kekhususan yang lebih rendah dibandingkan UU Ketenagakerjaan. Pada UU 6/2023, beberapa ketentuan dari UU Ketenagakerjaan telah dihapus, sehingga terkesan undang-undang menjadi lebih ringkas. Penghapusan ini menjadi sebuah kemunduran karena hilangnya komponen yang penting dalam perlindungan pekerja. Salah satu ketentuan yang dihapus ialah ketentuan ayat (7) terkait perubahan status PKWT menjadi PKWTT. Sedangkan ketentuan ini sebelumnya sering dianggap sebagai harapan bagi pekerja untuk mendapatkan status pekerja yang lebih baik yaitu sebagai PKWTT. Dengan kekosongan aturan ini, dikhawatirkan pekerja berpotensi dipekerjakan dengan status PKWT seumur hidup tanpa adanya kepastian berubah status menjadi PKWT.

Ketentuan mengenai Pasal 59 UU 13/2003 dan UU 6/2023 lebih lanjut diatur dalam peraturan turunannya yaitu Keputusan Menteri dan Peraturan Pemerintah. Perbandingan aturan pada peraturan turunan akan ditunjukkan pada Tabel 2. Perbandingan Ketentuan Perubahan Status PKWT Menjadi PKWT Dalam Peraturan Turunan di bawah ini:

**Tabel 2. Perbandingan Ketentuan Perubahan Status PKWT Menjadi PKWT Dalam Peraturan Turunan**

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
Pasal 15	Pasal 10
1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.	1) PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran.
2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.	2) PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian.
3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.	3) Perjanjian kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

- 
- |   |   |
|---|---|
| 4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT seجا tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut. | 4) Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT. |
|---|---|
- 
- 5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.
- 

Berdasarkan Tabel 2 di atas, ketentuan mengenai perubahan status PKWT menjadi PKWTT pada peraturan turunan UU Ketenagakerjaan yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur lebih jelas dan detail. Dimana, pada ayat (3) dan ayat (4) jika disimpulkan PKWT dapat berubah menjadi PKWTT ketika terjadi penyimpangan terhadap ketentuan jenis pekerjaan yang tidak berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan serta jangka waktu kontrak yang paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. Sedangkan pada PP 35/2021 mengatur PKWT yang diberlakukan sebagai Perjanjian Kerja Harian untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta metode pembayaran upahnya berdasarkan realisasi kehadiran dan telah bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka status Perjanjian Kerja Hariannya dinyatakan tidak berlaku dan demi hukum berubah berdasarkan PKWTT. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja masih memiliki harapan untuk memperoleh status pekerja yang lebih baik, dan pemerintah masih memiliki spirit untuk memberikan jaminan dan perlindungan pekerja yang baik bagi masyarakat.

### **Perlindungan Hukum Perubahan Status PKWT menjadi PKWTT Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023**

Perlindungan pekerjaan merupakan usaha yang diupayakan dapat menjaga hak-hak dasar pekerja. Terciptanya hubungan kerja yang baik tanpa adanya segala bentuk intimidasi dari pihak yang lebih dominan kepada pihak yang lebih lemah merupakan tujuan dari perlindungan kerja. Perlindungan kerja berdampak pada pembangunan nasional, dengan diberikannya perlindungan bagi pekerja akan meningkatkan kepastian dan kenyamanan pekerja yang kemudian akan mempengaruhi produktifitas kerja yang lebih positif sehingga berdampak pada pembangunan nasional yang semakin baik.

Perlindungan hukum juga merupakan bentuk dari intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk menciptakan keadilan dalam praktik perburuhan. Undang-Undang terkait perburuhan/ketenagakerjaan haruslah memberikan hak-hak sebagai individu yang lengkap kepada pekerja, sehingga perlu untuk memastikan keamanan, kesehatan, kompensasi yang layak, dan lain-lain, tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha yang berhubungan dengan kelancaran kegiatan usaha.

Menurut Philipus M. Hadjon, terdapat dua sarana perlindungan hukum, yaitu sarana perlindungan hukum preventif dan sarana perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan dimana kesempatan untuk mengajukan keberatan terhadap perjanjian kerja kepada pemerintah diberikan kepada subjek hukum, dengan tujuan mencegah timbulnya permasalahan atau sengketa. Perlindungan hukum represif merupakan

perlindungan dimana segala permasalahan atau sengketa yang timbul akibat dari perbedaan kepentingan diupayakan untuk dapat diselesaikan (**Hadjon, 1987**).

Perbandingan bentuk perlindungan preventif perubahan status PKWT menjadi PKWTT pada UU13/2003 dan UU 6/2023 melalui peraturan turunannya PP 35/2021 yang mengatur tentang pengawasan dan sanksi akan ditunjukkan pada Tabel 3. Perbandingan Bentuk Perlindungan Preventif Yang Mengatur Tentang Pengawasan Dan Sanksi bawah ini:

**Tabel 3. Perbandingan Bentuk Perlindungan Preventif Yang Mengatur Tentang Pengawasan Dan Sanksi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

<b>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan</b>	<b>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja</b>
<b>BAB XIV PENGAWASAN</b>	<b>BAB VI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN</b>
<b>Pasal 176</b>	<b>Pasal 60</b>
Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.	Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.
<b>Pasal 177</b>	
Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.	
<b>Pasal 178</b>	
1) Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota,	
2) Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden.	
<b>Pasal 179</b>	
1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri.	
2) Tata cara penyampaian laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.	
<b>Pasal 180</b>	
Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	
<b>Pasal 181</b>	
Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:	
a. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan; b. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.	

<b>BAB XVI KETENTUAN PIDANA DAN SANKSI ADMINISTRATIF</b>	<b>BAB VII SANKSI ADMINISTRATIF</b>
<b>Pasal 188</b>	<b>Pasal 61</b>
1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), <b>Pasal 63 ayat (1)</b> , Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114 dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).	1) Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (1), Pasal 17, Pasal 21 ayat (1), Pasal 22, Pasal 29 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pasal 53, dan/atau Pasal 59 dikenai sanksi administratif berupa: <ol style="list-style-type: none"> <li>Teguran tertulis;</li> <li>Pembatasan kegiatan usaha;</li> <li>Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan</li> <li>Pembekuan kegiatan usaha.</li> </ol>
3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.	2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan secara bertahap. <ol style="list-style-type: none"> <li>Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.</li> <li>Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau</li> <li>Penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi</li> </ol> </li> <li>Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.</li> <li>Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu</li> </ol>

Berdasarkan Tabel 3 di atas, pada UU 13/2003 aturan tentang pengawasan diatur pada BAB XIV Pengawasan Pasal 176 sampai dengan Pasal 181 dan pada UU 6/2023 melalui peraturan turunannya PP 35/2021 aturan pengawasan diatur pada BAB VI Pengawasan Pekerjaan Pasal 60. Dimana, pada keduanya menyebutkan bahwa pengawasan penerapan ketentuan perundang-undangan menjadi wewenang dari pengawas ketenagakerjaan.

Pada UU 13/2003 aturan tentang sanksi diatur pada BAB XVI Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif Pasal 188 yang mengatur sanksi dari pelanggaran Pasal 63 ayat (1) dimana jika pengusaha tidak membuat surat pengangkatan bagi pekerja PKWT yang dibuat secara lisan, maka pelanggaran tersebut termasuk dalam tindak pidana pelanggaran, sehingga akan dikenakan sanksi pidana sebesar paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Sedangkan, pada UU 6/2023 melalui peraturan turunannya PP 35/2021 aturan tentang sanksi diatur pada BAB VII Sanksi Administratif Pasal 61 yang sayangnya tidak mengatur sanksi dari pelanggaran terhadap syarat-syarat dan ketentuan penerapan PKWT.

Perbandingan bentuk perlindungan represif perubahan status PKWT menjadi PKWTT pada UU 13/2003 dan UU 6/2023 melalui peraturan turunannya PP 35/2021 dengan jalur litigasi atau pengadilan, dapat dilihat dari pokok-pokok putusan pengadilan yang mengadili permasalahan antara pekerja-pekerja di Indonesia dengan pengusaha akan ditunjukkan pada Tabel 4. Perbandingan Putusan-Putusan Pengadilan Terkait Permasalahan Pekerja-Pekerja Di Indonesia bawah ini:

**Tabel 4. Perbandingan Putusan-Putusan Pengadilan Terkait Permasalahan Pekerja-Pekerja Di Indonesia**

Sebelum berlakunya UU 6/2023	Setelah berlakunya UU 6/2023
<p>1) Purusan PHI pada PN Serang Nomor 153/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Srg (ASMAN DAN AMSIN VS PT MITRA ABADI PLASINDO) Halaman 28 alinea 3.</p> <p>Menyatakan:</p> <p><i>“Bahwa oleh karena para Penggugat lebih dapat membuktikan dalil gugatannya dibandingkan dengan dalil sangkalan dari Tergugat maka Penggugat I atas nama ASMAN dengan jabatan Kepala Bagian (Shift) yang bekerja mulai tanggal 20 Oktober 2016 s.d. tanggal 8 April 2020 sedangkan Penggugat II atas nama AMSIN dengan jabatan operator produksi yang bekerja mulai tanggal 16 Februari 2017 s.d. tanggal 13 April 2020 dengan status PKWT sebanyak 8 (delapan) kali dan tidak dicatatkan dan bila hal ini dihubungkan dengan ketentuan Pasal 58 Pasal 59 ayat(4) yaitu PKWT hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali dan ayat(7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 maka hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat yang semula dalam bentuk PKWT demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) walaupun dalam hal ini tidak melalui jalur sesuai ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015;</i></p>	<p>1) Putusan PHI pada PN Palu Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal (NIZAR VS PT KARYA BISNIS BERSAMA) Halaman 20 alinea 3.</p> <p>Menyatakan:</p> <p><i>“Bahwa perjanjian kerja tersebut tidak terdapat terbukti pencatatan PKWT yang dilakukan instansi yang berwewenang di bidang ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan hukum tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwasannya Perjanjian Kerja PKWT antara Penggugat dengan Tergugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”</i></p>
<p>2) Putusan PHI pada PN Bandung Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg (YUDI PERMADI, HENDRO ARDIANTO, SULISTIYONO, KUSWANTO, DAN TULUS TRIANTO VS PT SMAP INDONESIA) Halaman 24 alinea 2.</p> <p>Menyatakan:</p> <p><i>“...dengan jabatannya sebagai operator welding, Majelis Hakim berpendapat bahwa jabatan operator welding yang dikerjakan oleh Para Penggugat adalah jenis pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, maka perjanjian kerja waktu tertentu antara Tergugat dengan Penggugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu(PKWTT)...”</i></p>	<p>2) Putusan PHI pada PN Kendari Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Kdi (MUH. KAMSIDAR NUR VS PT DAPENSI TRIO USAHA) Halaman 31 alinea 5.</p> <p>Menyatakan:</p> <p><i>“Bahwa masa kerja Penggugat adalah lebih dari 5 (lima) tahun maka berdasarkan Pasal 5 ayat (1) huruf a dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang semula berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”</i></p>
<p>3) Putusan PHI pada PN Bandung Nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg <i>juncto</i> Putusan MA Nomor 902 K/Pdt.Sus-PHI/2019 (SUKARA VS PT SARANA PRATAMA PEMBANGUNAN KOTA) Halaman 23 alinea 2.</p> <p>Menyatakan:</p> <p><i>“... oleh karena PKWT antara Penggugat dengan</i></p>	<p>3) Putusan PHI pada PN Kendari Nomor 18/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Kdi (MINHAR IDRIS S.T. VS PIMPINAN PT PRIMA DWI UTAMA (ADE GROUP)) Halaman 27 alinea 3.</p> <p>Menyatakan:</p> <p><i>“Bahwa Perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat dilakukan tidak tertulis,</i></p>

*Tergugat tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi PKWTT terhitung sejak adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat”*

*hubungan kerja telah terjadi lebih dari 5 (lima) tahun berturut-turut, maka menurut Majelis Hakim, Demi Hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Tetap.”*

4) Putusan PHI pada PN Bandung Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg (HERU WIBOWO, dk. VS PT. TSUKASA MANUFACTURING OF INDONESIA) Halaman 48 alinea 1.

4) Putusan PHI pada PN Kendari Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi (WAHIDIN, ISAL AMIR VS PT CILACAP SAMUDRA FISHING INDUSTRY CABANG KENDARI) Halaman 31 alinea 5.

Menyatakan:

*“Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh Penggugat dengan Tergugat melanggar Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Perjanjian Kerja Waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap...”*

Menyatakan:

*“...dan berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 10 ayat (3) Maka Majelis Hakim berpendapat terhadap hubungan kerja Penggugat dengan tergugat adalah hubungan kerja waktu tidak tertentu...”*

Berdasarkan Tabel 4 di atas, UU 13/2003 dan UU 6/2023 melalui peraturan turunannya PP 35/2021, masih menjadi sumber pertimbangan utama bagi hakim dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha, yang mana pada kasus-kasus di atas hakim memutuskan pekerja dapat berubah statusnya menjadi PKWTT. Sehingga, dalam hali ini pengadilan berhasil menjadi media terakhir untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, ketentuan hukum perubahan status PKWT menjadi PKWTT pada UU 6/2023 telah mengalami pemangkasan yang dapat dilihat dari dihapusnya ayat (7) Pasal 59 UU 13/2003 yang mengatur jenis dan sifat pekerjaan yang diperbolehkan berlakunya PKWT, larangan penggunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap, masa berlaku PKWT dan periode perpanjangan PKWT, batas waktu pemberitahuan perpanjangan PKWT, serta ketentuan pembaruan PKWT. Hal ini cukup disayangkan karena menghapus ketentuan-ketentuan yang sebelumnya sudah *“letterlijk”* pada UU 13/2003. Pemangkasan aturan ini membuat UU 6/2023 terlihat lebih ringkas namun, membuat pekerja menjadi khawatir dengan masa depan mereka, dimana terdapat potensi pekerja dapat dikontrak secara terus-menerus. Pada peraturan turunannya UU 6/2023 yaitu PP 35/2021 Pasal 10 ayat (4) terdapat aturan yang untungnya masih mengatur perubahan status PKWT menjadi PKWTT pada pekerja dengan Perjanjian Kerja Harian yang telah bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (bulan) berturut-turut atau lebih. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerja PKWT masih memiliki kesempatan untuk menuntut haknya menjadi PKWTT.

Kemudian konsep perlindungan hukum perubahan status PKWT menjadi PKWTT dengan pendekatan preventif yang bersifat mencegah, pada UU 6/2023 melalui peraturan turunannya PP 35/2021, diatur mengenai pengawasan dan pemberian sanksi pada Pasal 60 BAB VI Pengawasan Ketenagakerjaan dan Pasal 61 BAB VII Sanksi Administratif PP 35/2021. Dimana, pada Pasal 61 ayat (1) bentuk sanksi administratif terhadap pelanggaran yang dilakukan pengusaha dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, bahkan sampai pada pembekuan kegiatan usaha. Walaupun, kembali disayangkan bahwa tidak dapat aturan yang mengatur

sanksi administratif terhadap pelanggaran penggunaan PKWT. Selanjutnya pada pendekatan represif yang bersifat reaktif, dapat dilihat dari permasalahan-permasalahan antara pekerja dengan pengusaha di Indonesia yang diselesaikan di pengadilan melalui putusan-putusannya. Dimana, hakim yang memutuskan untuk mengabulkan tuntutan perubahan status pekerja PKWT menjadi PKWTT, tetap menjadikan UU 6/2023 dan peraturan turunannya PP 35/2021 sebagai bahan pertimbangan untuk membuat putusan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa UU Cipta Kerja telah memberikan perlindungan bagi pekerja, baik dalam bentuk perlindungan preventif maupun represif.

## REFERENSI

- Ali, Z. (2018). *Metode Penelitian Hukum* (L. Wulandari (ed.); 1 ed.). Sinar Grafika.
- Arifin, C., Soerodjo, I., Borman, M. S., & Sidarta, D. D. (2022). Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Penelitian Hukum*, 2(4), 62–77. <https://doi.org/10.69957/cr.v4i01.1492>
- Dalimunthe, N., & Fajri, M. A. (2023). Analisis Status Pekerja Freelance Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Hukum Islam dan Humaniora*, 2(3), 482–497. <https://doi.org/10.58578/ahkam.v2i3.1297>
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* (1 ed.). Bina Ilmu.
- Heber, R., Madiung, B., & Nur, M. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. *Indonesia Journal of Legality of Law*, 5(2), 281–289. <https://doi.org/10.35965/ijlf.v5i2.2665>
- Jibran, M. N., Nuridin, & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia*, 2(1), 87–102. <https://doi.org/10.61930/jsii.v2i1.597>
- Mahardika, R., & Rumainur. (2023). Perlindungan Hak Pekerja PKWT Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan. *Ethics and Law Journal: Business and Notary (ELJBN)*, 1(2), 104–112. <https://doi.org/10.61292/eljbn.v1i2.40>
- Manalu, E. P. (2022). Perubahan Status Hukum Perjanjian Kerja Pasca Berlakunya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Prioris*, 10(1), 32–42. <https://doi.org/10.25105/prio.v10i1.17003>
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum* (1 ed.). Mataram University Press.
- Octavia, C., & Lie, G. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Pekerja PKWT yang Dipekerjakan Secara Terus-Menerus. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 6(2), 833–846. <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.2032>
- Purba, M. Y., Wijayanti, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1513–1520. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4767>
- Puspitaningtyas, K., & Waluyo. (2024). Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 12(1), 34–51. <https://doi.org/10.20961/hpe.v12i1.84679>
- Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status PKWT ke PKWTT Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423–434. <https://doi.org/10.47647/jsh.v7i1.2377>
- Wongkaren, T. S., Samudra, R. R., Indrayanti, R., Azhari, F., & Muhyiddin. (2022). Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.184>

Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Rechtsens*, 13(1), 97–118. <https://doi.org/10.56013/rechtsens.v13i1.2671>