

Implementasi Kebijakan Cipta Kerja : Studi Kasus Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Implementation of Job Creation Policy: A Case Study of Violations of Fixed-Time Work Agreements (PKWT)

Yeski Putri Utami,¹ Naa'ilah Desiyana Tursadi,² Eksa Camelia,³

¹ Program Studi Relasi Industri Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia, Email:
yeskiputri@polteknaker.ac.id

² Program Studi Relasi Industri Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia, Email:
naailahdesiyana@gmail.com

³ Program Studi Relasi Industri Politeknik Ketenagakerjaan, Indonesia, Email:
eksacamelia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas implementasi kebijakan Cipta Kerja dalam konteks PKWT dengan menyoroti kasus-kasus pelanggaran yang terjadi. Analisis menunjukkan bahwa ada pelanggaran terhadap hak cuti tahunan dan pemotongan gaji tanpa dasar hukum yang sah, menyoroti pentingnya bukti yang kuat dan objektif dalam evaluasi kinerja untuk memastikan keadilan dalam pembaruan kontrak. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun UUCK membawa perubahan signifikan dalam regulasi PKWT, ketidakpastian hukum masih sering muncul ketika perusahaan tidak memenuhi hak pekerja atau memotong gaji selama cuti. Penting bagi perusahaan untuk memahami dan mematuhi ketentuan ini serta bagi pemerintah untuk memastikan penegakan hukum yang efektif guna melindungi hak cuti tahunan pekerja PKWT. Penelitian ini merekomendasikan agar penelitian selanjutnya fokus pada "Evaluasi Kinerja yang Transparan dalam Pembaruan Kontrak PKWT", mendalami pentingnya evaluasi kinerja yang objektif dan transparan untuk memastikan keadilan dalam pembaruan kontrak, dengan membahas metode penilaian kinerja yang efektif dan praktik terbaik dari perusahaan yang telah menerapkan sistem evaluasi kinerja yang adil.

Kata Kunci: Hak Cuti Tahunan; Pekerja Kontrak; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

ABSTRACT

This research discusses the implementation of the Job Creation policy in the context of PKWT by highlighting cases of violations that occur. The analysis showed that there were violations of annual leave rights and salary deductions without a valid legal basis, highlighting the importance of strong and objective evidence in performance evaluations to ensure fairness in contract renewals. The conclusion of this study shows that although the UUCK brings significant changes in PKWT regulations, legal uncertainty still often arises when companies do not fulfill workers' rights or cut salaries during leave. It is important for companies to understand and comply with these provisions and for the government to ensure effective law enforcement to protect the annual leave rights of PKWT workers. This study recommends that the next research focus on "Transparent Performance Evaluation in PKWT Contract Renewal", Delve into the importance of objective and transparent performance evaluations to ensure fairness in contract renewals, by

discussing effective performance appraisal methods and best practices from companies that have implemented a fair performance evaluation system.

Keywords: Annual Leave Rights; Contract Workers; Employment Law; Fixed-Time Work Agreement (PKWT); Job Creation Law.

A. LATAR BELAKANG

Indonesia sebagai negara hukum ialah upaya untuk menegaskan kembali bahwa Indonesia akan benar-benar meletakkan semua aktivitas kehidupan nasional dan internasional pada hukum yang berlaku saat ini. Setiap tindakan yang dilakukan pemerintah dan rakyat dalam mengelola negara dan bangsa akan diatur oleh hukum¹. Dalam hal ini, salah satu pedoman yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK).² UUK telah mengalami beberapa kali perubahan yang dituangkan ke dalam kebijakan Cipta Kerja. Mulai dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang beralih menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dan kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023³ tentang Cipta Kerja (UUCK)⁴.

UUCK yang dikenal juga sebagai *Omnibus Law*, merupakan salah satu upaya besar pemerintah Indonesia untuk memperbaiki iklim investasi dan meningkatkan jumlah lapangan kerja di Indonesia.⁵ UUCK mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk merombak dan menyederhanakan regulasi yang dianggap menghambat perkembangan ekonomi. Sebelum diterapkannya

¹ Janpatar Simamora, “Tafsir Makna Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,” *Jurnal Dinamika Hukum* 14, no. 3 (2014): 547–61, <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2014.14.3.318>.

² Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. LN.2003/NO.39, TLN NO.4279, LL SETNEG :79 HLM (2003), <http://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.

³ Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pub. L. LN.2023/No.41, TLN No.6856 (2023), <http://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>.

⁴ Bobby Christian Halim, “Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal ProIntegrita* 6, no. 1 (2022): 111–23.

⁵ Asra Dewi and Muhammad Ilham, “DAMPAK UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA KEMUDAHAN BERUSAHA TERHADAP BADAN HUKUM PERSEORAN TERBATAS,” *Jurnal Notarius* 2, no. 2 (2023), <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/notarius/article/view/17046>.

kebijakan ini, Indonesia menghadapi berbagai tantangan ekonomi, seperti tingkat pengangguran yang tinggi, pertumbuhan ekonomi yang melambat, serta investasi yang terhambat oleh birokrasi yang kompleks dan regulasi yang tumpang tindih⁶.

Kondisi ekonomi Indonesia sebelum Kebijakan Cipta Kerja cukup mengkhawatirkan. Tingkat pengangguran yang tinggi menjadi salah satu indikator utama yang menunjukkan perlunya reformasi dalam sektor ketenagakerjaan. Pemerintah menyadari bahwa untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif, diperlukan langkah-langkah reformasi yang signifikan guna menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja baru. Sebagai salah satu langkah strategis, pemerintah memperkenalkan UU CK untuk merespon tantangan global serta kebutuhan domestik akan peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja.^{7,8}

UUK mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti aturan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, hubungan kerja, pengupahan, dan perlindungan tenaga kerja atau pekerja. Selain itu, UUK mengatur hubungan industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pembentukan serikat pekerja atau serikat buruh⁹. Berbicara mengenai ketenagakerjaan, tentunya sangat berkaitan dengan tenaga kerja, pekerja, pengusaha, perjanjian kerja dan komponen lainnya. Pasal 1 UUK menjelaskan lebih rinci terkait pengertian masing-masing komponen tersebut :

⁶ Adellia Feyra Griselda and Nunik Nurhayati, “Tinjauan Yuridis Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca UU No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia,” *Jurnal Skripsi*, 2023, 1–15.

⁷ Lucky Adhandani, “PEMBAHARUAN HUKUM ATAS HAK CIPTA DI INDONESIA,” “Dharmasisya” *Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 2, no. 3 (2023), <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol2/iss3/23>.

⁸ Adhandani, “PEMBAHARUAN HUKUM ATAS HAK CIPTA DI INDONESIA.”

⁹ San Mikael Sinambela et al., “Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial* 2, no. 1 (2024): 25–43.

1. Tenaga kerja adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat.
2. Pekerja adalah individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atau badan usaha lainnya untuk mendapatkan penghasilan atau imbalan tertentu.
3. Pengusaha adalah individu atau kelompok yang menjalankan perusahaan miliknya sendiri, pihak yang menjalankan perusahaan bukan miliknya atas kemauan sendiri, atau pihak yang mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar negeri dan beroperasi di wilayah Indonesia.
4. Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang menentukan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing. Perjanjian ini dapat berbentuk lisan atau tertulis dan mencakup banyak hal, seperti gaji, jam kerja, dan kondisi pekerjaan. Hubungan kerja yang adil dan saling menguntungkan diharapkan terjadi dengan adanya perjanjian kerja.

Pengertian pekerja dalam UUK juga dibagi berdasarkan perjanjian kerja menurut waktu berakhirnya perjanjian kerja tersebut yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian yang dibuat untuk pekerja yang bekerja berdasarkan jangka waktu tertentu dan memiliki hukum peraturan mengikat berdasarkan UUK. Berdasarkan PP 35, PKWT dibuat untuk pekerjaan tertentu yang didasarkan atas jangka waktu atau selesaiya suatu pekerjaan tertentu. Ketika suatu perjanjian telah terbentuk, maka semua pihak harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing. Kewajiban pengusaha adalah memberikan upah tepat waktu, jaminan kesehatan, pelatihan, dan memberi waktu istirahat bagi para

pekerjaanya. Sedangkan kewajiban pekerja adalah bekerja sesuai perintah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja¹⁰.

Hak dan kewajiban dalam hubungan kerja merupakan komponen yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Karena seseorang berhak atas pemenuhan tanggung jawabnya jika ia telah memenuhi kewajibannya. Dalam konteks industri, seseorang dapat menuntut hak yang seharusnya mereka dapatkan setelah memenuhi kewajiban mereka. Oleh karena itu, adanya perlindungan hukum sebagai landasan dalam suatu hubungan kerja memungkinkan hak dan kewajiban yang setara¹¹. Perlindungan hukum ada untuk mencegah kesewenangan warga negara yang dapat dilakukan dengan cara mendominasi sepihak para pihak yang lemah, sehingga dengan adanya perlindungan hukum dalam industri akan menciptakan suatu hubungan kerja yang kondusif.

Sebagai hasil dari kesepakatan antara kedua belah pihak, hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja akan menghasilkan hak-hak pekerja¹². Hak-hak pekerja tersebut diatur dalam UUK. Secara umum, pekerja memiliki beberapa hak, antara lain :

1. Hak atas upah yang adil. Sesuai pasal 1 ayat (30) UUK, pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang adil. Upah adalah hak yang ditetapkan dan dibayarkan oleh pengusaha dan pemberi kerja kepada pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan hukum. Oleh karena itu, setiap pekerja berhak mendapatkan upah sebagai imbalan atas

¹⁰ Cahya Kinari Arnita Putri and Made Aditya Putra, "Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Kertha Negara* 10, no. 4 (2020): 392–406.

¹¹ Putri and Putra, "Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja."

¹² Lidia Febrianti et al., "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021): 574–93.

pekerjaan mereka. Upah harus sesuai dengan pekerjaan dan tenaga yang dilakukan.

2. Hak atas keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Selama mereka bekerja, orang harus memiliki perlindungan yang memadai untuk menjamin hak hidup mereka. Oleh karena itu, pasal 28D UUD 1945 menyatakan bahwa pemberi kerja harus memberikan fasilitas yang dapat menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja secara adil tanpa diskriminasi jenis kelamin atau SARA.
3. Hak atas jaminan sosial. Sesuai pasal 99 UUK menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas jaminan sosial sebagai jaminan atas resiko sosial serta kompensasi atas waktu dan energi yang dihabiskan selama bekerja. Selain itu, pekerja juga memiliki jaminan sosial untuk memastikan kesehatan diri sendiri maupun keluarganya.
4. Semua karyawan berhak untuk menolak untuk bekerja pada hari libur. Selain itu, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama melarang pemberi kerja mempekerjakan karyawan lebih dari jumlah waktu yang diizinkan. Peraturan Menteri mengatur lebih lanjut tentang pembayaran upah lembur jika pekerjaan dilakukan di luar waktu kerja dengan persetujuan pekerja. Jika seorang pekerja tidak bersedia untuk bekerja, mereka memiliki hak untuk menolak pekerjaan. Selain itu, jumlah waktu kerja sehari tidak boleh melebihi tiga jam.
5. Hak untuk berserikat. Sebagaimana diatur dalam pasal 104 UUK, maka para pekerja diperbolehkan untuk membuat maupun berserikat dalam perkumpulan serikat pekerja.
6. Hal untuk beribadah. Sesuai pasal 80 UUK, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk beribadah sesuai dengan keyakinan agama mereka.

7. Hak untuk mogok kerja. Sesuai pasal 137 UUK, karena tidak ada perundingan yang berhasil, hak dasar pekerja atau buruh, serta serikat pekerja atau serikat buruh, diperbolehkan untuk melakukan mogok kerja. Selama tetap berperilaku tertib dan tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum atau peraturan perundang-undangan.
8. Hak atas istirahat dan cuti. Sesuai pasal 79 UUK, pekerja/tenaga kerja berhak atas waktu istirahat dan cuti, seperti yang diatur dalam Pasal 79 UUK. Pekerja diberi waktu istirahat setidaknya setengah jam, yang tidak termasuk dalam jam kerja, setelah empat jam kerja berturut-turut. Namun, cuti pekerja termasuk cuti sakit, keluarga meninggal, dan lainnya. Pekerja perempuan memiliki hak khusus yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, sesuai dengan Pasal 81-83 UUK. Selain itu, pekerja perempuan memiliki hak untuk mendapatkan waktu istirahat selama keguguran dan menyusui anak setelah melahirkan.

Ketika para pemberi kerja menerapkan hak-hak di atas di tempat kerja, maka akan tercipta budaya kerja yang harmonis yang membantu hubungan kerja bertahan lama¹³. Namun, ketika beberapa undang-undang beralih ke UUCK, yang menganut konsep *omnibus law*, ketentuan mengenai ketenagakerjaan, termasuk perjanjian kerja, diatur dalam undang-undang tersebut. Peraturan terhadap PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai turunan aturan dari UUCK.¹⁴ Ketentuan pekerja dan hak-haknya mengalami perubahan setelah regulasi tersebut diberlakukan dan disahkan.

¹³ Muh Sjaiful, "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Media Juris* 4, no. 1 (2021): 37, <https://doi.org/10.20473/mi.v4i1.22572>.

¹⁴ Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pub. L. LN.2021/No.45, TLN No.6647 (2021), <http://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.

Dapat dijumpai perubahan yang paling signifikan yaitu pada ketentuan mengenai istirahat panjang. Pada pasal 79 UUK, diatur bahwa pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun berhak mendapatkan istirahat panjang 2 bulan yang dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan. Namun, UUCK merubah ketentuan tersebut. Berdasarkan pasal 81 angka (25) UUCK, istirahat panjang tidak lagi menjadi kewajiban perusahaan. Istirahat panjang hanya dapat diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja yang diatur dalam PKB, PP, dan PK. Perubahan ini berarti bahwa pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus di perusahaan yang sama tidak lagi secara otomatis berhak atas istirahat panjang. Sebelumnya dalam UUK, istirahat panjang adalah hak yang harus diberikan oleh perusahaan setelah pekerja bekerja selama periode tertentu.

Pasal 93 UUK sebelumnya memberikan perlindungan yang cukup baik bagi pekerja, khususnya dalam hal cuti. Para pekerja yang sakit, memiliki anggota keluarga yang meninggal, menjalankan ibadah, menikah, mengalami hari pertama dan kedua haid, atau memiliki istri yang melahirkan atau keguguran, berhak untuk cuti dan menerima upah selama masa cuti tersebut. Ketentuan ini mencerminkan kepedulian terhadap kondisi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Namun, dengan regulasi baru pada UUCK, hak-hak ini mengalami perubahan signifikan. Kini, pekerja tidak lagi otomatis berhak menerima upah selama masa cuti tersebut. Untuk mendapatkan upah saat cuti, perlu adanya kesepakatan lebih lanjut yang diatur antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini tentunya dapat sangat merugikan, terutama bagi buruh/tenaga kerja perempuan yang memerlukan cuti karena alasan biologis atau keluarga.

Perubahan ini menunjukkan pengurangan perlindungan yang sebelumnya diberikan kepada pekerja, dan memerlukan pengaturan lebih lanjut yang

mungkin tidak selalu menguntungkan pekerja. Sebelumnya, cuti dengan upah adalah hak yang jelas dan dijamin, namun kini menjadi area yang abu-abu yang bergantung pada negosiasi dan kesepakatan yang bisa berbeda-beda di tiap perusahaan. Tidak hanya itu, kasus-kasus semacam perpanjangan PKWT secara berulang serta penolakan pengajuan cuti menjadi sorotan publik. UUCK memang sudah mengendalikan secara lebih rinci mengenai hak-hak pekerja, termasuk hak guna memperoleh cuti tahunan. Tetapi dalam prakteknya, masih banyak pekerja yang merasa hak-hak mereka belum terpenuhi seluruhnya. Salah satu contohnya adalah permasalahan pekerja PKWT yang sudah bekerja sepanjang satu tahun, tetapi dibuatkan PKWT ulang dengan jangka waktu 6 bulan karena pengusaha mengatakan bahwa pekerja tersebut tidak memahami *jobdesk*. Perihal ini memunculkan persoalan mengenai keabsahan pembaruan PKWT tersebut serta implikasinya terhadap hak-hak pekerja PKWT guna memperoleh cuti.

Persoalan mendasar yang timbul yakni, apakah seorang pekerja PKWT yang sudah bekerja sepanjang satu tahun masih bisa dibuatkan perjanjian kerja baru dengan jangka waktu yang lebih pendek? Apakah pekerja PKWT senantiasa berhak atas cuti tahunan walaupun perjanjian kerjanya diperbarui? Serta apakah industri berwenang untuk memotong pendapatan pekerja yang tidak masuk kerja sebab mengambil cuti yang sudah diajukan? Guna menanggapi pertanyaan-pertanyaan tersebut, perlu dilakukan analisis terhadap regulasi yang berlaku.

Berdasarkan artikel oleh Nadila dan Andriyanto (2022) berjudul "*Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi*," menyimpulkan UUK memberikan perlindungan cuti tahunan kepada pekerja yang bekerja selama 12 bulan berturut-turut.¹⁵ Pengusaha yang tidak

¹⁵ Nadila Devita and Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi," *Hangoluan Law Review* 1, no. 2 (2022): 253–76.

memberikan cuti tahunan kepada pekerjanya dapat dikenakan denda, yang diatur dalam UUK dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan kurungan paling singkat selama 1 bulan dan paling lama 12 bulan atau denda paling sedikit sejumlah 10 juta hingga paling banyak 100 juta.

Berdasarkan artikel lain yang ditulis oleh Reza Yuditya Rachmat Putra (2018) berjudul "*Hak Cuti Tahunan pada Pekerja dengan PKWT (Pekerja Kontrak)*." menyimpulkan penegasan bahwa seluruh pekerja PKWT seharusnya memiliki waktu istirahat dan cuti tahunan yang diberikan oleh pengusaha. Namun, ada beberapa alasan mengapa pengusaha sering mengabaikan hal ini ketika diterapkan. Padahal, setelah bekerja selama setidaknya dua belas bulan secara konsisten, pekerja sudah berhak atas cuti tahunan.

Selanjutnya, berdasarkan artikel lain yang ditulis oleh Cahya Kinari Arnita Putri dan Made Aditya Pramana Putra (2020) berjudul "*Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*." menyimpulkan bahwa undang-undang terbaru belum melindungi hak-hak pekerja sepenuhnya. Ada banyak aturan yang tidak jelas dan tidak lengkap yang tidak dapat menyelesaikan semua masalah yang dihadapi masyarakat. Salah satu contohnya adalah tidak ada peraturan yang mengatur konsekuensi dari hukum PKWT, yang dibuat secara lisan atau tidak tertulis. Akibatnya, tidak ada peraturan yang jelas tentang berapa lama waktu yang diberikan kepada pekerja PKWT untuk menjadi PKWTT.

Dari ketiga artikel di atas, didapat beberapa persamaan pada artikel ini. Persamaan dengan artikel pertama terletak pada tema permasalahan yaitu mengenai cuti tahunan pekerja PKWT yang telah bekerja selama 12 bulan. Pada artikel kedua, persamaan terletak pada pembahasan bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat atau jatah cuti tahunan pada pekerja PKWT. Pada artikel terakhir, persamaan terletak pada pembahasan kekaburuan peraturan

ketenagakerjaan mengenai pekerja PKWT. Perbedaan artikel ini dengan tiga artikel sebelumnya terletak pada penggunaan peraturan perundangan. Artikel sebelumnya menggunakan peraturan yang belum diperbarui, sedangkan artikel ini menggunakan peraturan perundang-undangan baru yang telah disahkan.

Penjelasan dalam artikel ini dimaksudkan agar memperjelas hak cuti tahunan pekerja PKWT karena adanya ketidakpastian hukum dari undang-undang terdahulu dan membantu untuk memahami ketentuan UUCK mengenai pekerja PKWT dan hak cuti para pekerja. Dengan demikian, artikel ini lebih membahas mengenai bagaimana pekerja PKWT mendapatkan haknya sesuai dengan peraturan.

B. RUMUSAN MASALAH

Pertama, Apakah seorang pekerja PKWT yang sudah bekerja sepanjang satu tahun masih bisa dibuatkan perjanjian kerja baru dengan jangka waktu yang lebih pendek? dan Kedua, Apakah pekerja PKWT senantiasa berhak atas cuti tahunan walaupun perjanjian kerjanya diperbarui? serta Ketiga, Apakah industri berwenang untuk memotong pendapatan pekerja yang tidak masuk kerja sebab mengambil cuti yang sudah diajukan?

C. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan artikel ini, metode penelitian yang dipilih adalah metode *literature review* yang memfokuskan pembahasan terhadap hak-hak pekerja PKWT untuk mendapatkan jatah cutinya dari suatu isu atau permasalahan yang diteliti. *Literature review* adalah suatu aktivitas menganalisis yang dapat berupa evaluasi penelitian terhadap topik tertentu yang merupakan bagian dari bidang keilmuan¹⁶. *Literature review* ini mencakup teori-teori yang berkaitan dengan

¹⁶ Yusuf Abdhal Azis, “Literature Review: Pengertian, Metode Dan Cara Membuat - Deepublish Store,” Gramedia, 2022, <https://deepublishstore.com/blog/literature-review/>.

topik penelitian atau temuan penelitian. Dari penjelasan teori-teori tersebut, dapat digunakan sebagai landasan teori untuk kegiatan penelitian atau karya ilmiah. Selain itu, penelitian yang sedang dilakukan ini mungkin merupakan lanjutan dari penelitian sebelumnya atau mungkin juga merupakan penelitian baru.

Beberapa langkah yang harus dilakukan untuk membuat *literature review* antara lain :

1. Mencari, membaca, dan memahami karya tulis yang relevan
2. Memilih sumber data yang jelas
3. Melakukan identifikasi secara mendalam
4. Membuat kerangka *literature review*
5. Membuat *literature review*

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan studi kepustakaan (*library research*) dan teknik analisis datanya secara deskriptif kualitatif. Sumber yang dikumpulkan berupa hasil literatur berbagai artikel mengenai Kebijakan Ketenagakerjaan, Kebijakan Cipta Kerja, dan Cuti Pekerja PKWT.

D. PEMBAHASAN

1. Regulasi Terbaru : Batas Waktu dan Pembaruan PKWT

UUCK memperkenalkan beberapa perubahan signifikan dalam regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu perubahan utama adalah batas waktu PKWT, yang kini dapat diberlakukan hingga maksimal lima tahun, termasuk perpanjangan. Sebelumnya, batas waktu PKWT adalah maksimal dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan. Selain itu, pekerja yang habis masa PKWT kini berhak mendapatkan kompensasi, sementara sebelumnya tidak ada ketentuan kompensasi bagi pekerja yang habis masa kontraknya. Perubahan lain yang signifikan adalah mengenai pembaruan kontrak, di mana PKWT dapat diperpanjang

atau diperbarui tanpa masa tenggang waktu 30 hari, berbeda dengan regulasi sebelumnya yang memerlukan masa tenggang waktu 30 hari untuk pembaruan kontrak.

Tujuan dari perubahan regulasi ini adalah untuk meningkatkan fleksibilitas perusahaan sekaligus melindungi pekerja. Fleksibilitas perusahaan ditingkatkan dengan memperpanjang batas waktu PKWT dan menghilangkan masa tenggang untuk pembaruan kontrak, yang memungkinkan perusahaan untuk lebih mudah menyesuaikan kebutuhan tenaga kerjanya. Di sisi lain, perlindungan bagi pekerja juga ditingkatkan dengan adanya ketentuan kompensasi bagi pekerja yang habis masa PKWT, yang memberikan kepastian dan keamanan bagi pekerja dalam menghadapi berakhirnya kontrak kerja mereka. Dengan demikian, perubahan regulasi ini diharapkan dapat mencapai keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

Meskipun memiliki tujuan yang jelas, regulasi mengenai PKWT terus mengalami dinamika, salah satunya terkait batas waktu dan pembaruan kontrak. Di tengah perubahan regulasi ini, muncul kasus menarik terkait seorang pekerja kontrak telah bekerja di sebuah perusahaan selama satu tahun. Selama masa kerja tersebut, pekerja telah menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja awal. Perjanjian kerja tersebut merupakan PKWT yang berlaku selama satu tahun. Ketika masa kerja satu tahun hampir berakhir, perusahaan memutuskan untuk memperbarui kontrak pekerja tersebut dengan membuat PKWT ulang untuk jangka waktu enam bulan. Alasan yang diberikan oleh perusahaan cukup mengejutkan, yaitu karena pekerja dinilai kurang memahami *jobdesk* atau deskripsi pekerjaannya. Perusahaan menganggap bahwa

pekerja memerlukan waktu lebih lama untuk benar-benar menguasai tugas-tugas yang diberikan, sehingga memutuskan untuk memperpanjang kontrak dengan durasi yang lebih pendek dibandingkan kontrak awal. Kasus ini menjadi sorotan penting untuk mengkaji lebih dalam apakah pembaharuan kontrak dalam kondisi demikian sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Dalam kasus di atas, penting untuk melakukan analisis mendalam terhadap pasal-pasal yang relevan dalam UUK dan UUCK yang mengatur ketentuan tentang PKWT. Pasal 56 UUK menyatakan bahwa PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesaiya suatu pekerjaan tertentu, sedangkan Pasal 59 mengatur batas waktu dan pembaruan PKWT. UUCK memperkenalkan beberapa perubahan, termasuk ketentuan bahwa PKWT dapat diperbarui tanpa masa tenggang dan menetapkan hak pekerja atas kompensasi saat habis masa kontrak.

Dengan membandingkan fakta-fakta dalam kasus ini dengan ketentuan hukum yang berlaku, alasan yang diberikan perusahaan untuk memperpanjang kontrak karena pekerja kurang memahami *jobdesk* perlu ditinjau lebih lanjut. Menurut regulasi yang berlaku, pembaruan PKWT harus didasarkan pada kebutuhan pekerjaan yang jelas dan tidak semata-mata karena evaluasi kinerja subjektif. Jika perusahaan tidak dapat memberikan bukti yang cukup kuat dan objektif mengenai klaim bahwa pekerja kurang memahami *jobdesk*, alasan tersebut dapat dianggap tidak sah menurut hukum. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara transparan dan berdasarkan indikator yang jelas.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa pembaruan kontrak dengan alasan pekerja kurang memahami *jobdesk* memerlukan bukti yang kuat dan objektif untuk dianggap sah menurut regulasi yang berlaku.

Jika bukti tersebut tidak ada, keputusan perusahaan dapat dianggap tidak adil dan tidak sesuai dengan hukum. Implikasi dari kasus ini bagi pekerja adalah ketidakpastian status pekerjaan dan potensi demotivasi, sementara bagi perusahaan, hal ini dapat menimbulkan risiko hukum dan berdampak negatif terhadap hubungan kerja serta reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa keputusan pembaruan kontrak didasarkan pada alasan yang sah dan evaluasi kinerja yang objektif.

2. Hak Cuti Tahunan Pekerja PKWT

Dalam dunia ketenagakerjaan, seringkali terdapat kasus-kasus yang menggambarkan ketidakpastian hukum yang dialami oleh pekerja, terutama yang berada di bawah PKWT. Kasus-kasus ini memperlihatkan bagaimana peraturan yang ada terkadang tidak diimplementasikan dengan baik atau memberikan ruang bagi interpretasi yang merugikan pihak pekerja. Sebagai contoh, seorang pekerja PKWT yang telah bekerja selama satu tahun mengalami pembaharuan kontrak dengan jangka waktu enam bulan. Ketika pekerja ini meminta hak cutinya, perusahaan menolak dengan alasan pekerja tersebut masih dalam tahap PKWT ulang.

Kasus serupa juga terjadi pada seorang pekerja PKWT di perusahaan yang kita sebut saja Perusahaan A, telah bekerja selama satu tahun, namun belum diberikan hak cutinya. Perusahaan tersebut tidak memberikan penjelasan yang memadai mengapa hak cuti tersebut tidak diberikan.

Kasus-kasus yang terjadi pada pekerja PKWT di atas menggambarkan ketidakpastian hukum yang dialami terkait dengan hak cuti tahunan. Dalam kasus pertama, pekerja yang telah bekerja selama satu tahun mengalami pembaharuan kontrak dengan jangka waktu enam

bulan, namun hak cutinya ditolak dengan alasan masih dalam tahap PKWT ulang. Padahal, menurut UUK dan UUCK pekerja yang telah bekerja selama satu tahun berhak mendapatkan cuti tahunan. Penolakan hak cuti dengan alasan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak mematuhi ketentuan yang berlaku dan menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja mengenai hak-haknya.

Begini pula dalam kasus kedua, pekerja PKWT di Perusahaan A yang telah bekerja selama satu tahun belum mendapatkan hak cutinya. Ketidakjelasan alasan penolakan hak cuti oleh perusahaan menambah ketidakpastian hukum yang dialami pekerja. Dalam kedua kasus ini, ketidakpastian hukum timbul karena perusahaan tidak memberikan penjelasan yang memadai dan tidak mematuhi ketentuan hukum yang ada. Hal ini menunjukkan pentingnya penegakan hukum yang konsisten dan transparan dalam implementasi regulasi ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi.

Berdasarkan Pasal 81 Angka 25 UUCK ketentuan Pasal 79 Ayat (3), pekerja dengan PKWT berhak mendapatkan cuti tahunan sebanyak 12 hari setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Ini berarti bahwa setelah seorang pekerja PKWT telah bekerja selama 12 bulan tanpa henti, mereka berhak mendapatkan cuti tahunan sebanyak 12 hari. Ketentuan ini memperjelas hak-hak pekerja PKWT dalam hal cuti tahunan. Jika dibandingkan dengan peraturan sebelumnya, pekerja PKWT juga berhak mendapatkan cuti tahunan sebanyak 12 hari setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Meskipun demikian, UUK lebih spesifik dalam menyebutkan bahwa hak ini berlaku untuk semua pekerja, baik tetap maupun kontrak, yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Oleh karena itu, tidak terdapat perubahan signifikan terkait hak cuti tahunan

pekerja PKWT antara kedua undang-undang tersebut. Namun, potensi celah atau ambiguitas dalam peraturan ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk membatasi hak cuti pekerja PKWT. Salah satu celah tersebut adalah definisi "berturut-turut", di mana perusahaan mungkin memanfaatkan definisi ini untuk mengurangi jumlah hari kerja yang dihitung dalam 12 bulan, terutama jika terjadi peralihan pekerjaan atau perusahaan mengubah kontrak. Selain itu, perusahaan dapat menetapkan ketentuan dalam perjanjian kerja yang mengurangi hak cuti tahunan, meskipun ini bertentangan dengan peraturan yang berlaku¹⁷. Kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang ketat terhadap pelanggaran hak cuti tahunan juga dapat memudahkan perusahaan untuk tidak memenuhi kewajiban hukumnya. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pihak berwenang untuk memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan diterapkan secara konsisten dan adil, serta memberikan perlindungan yang memadai bagi hak-hak pekerja PKWT.

Ketidakpastian hukum dalam ketenagakerjaan sering kali muncul karena beberapa faktor yang mempengaruhinya. Pertama, **interpretasi yang berbeda** terhadap peraturan oleh perusahaan dan pekerja dapat menyebabkan ketidakpastian hukum. Dalam banyak kasus, perusahaan dan pekerja memiliki pandangan yang berbeda mengenai penerapan dan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Misalnya, dalam hal hak cuti tahunan bagi pekerja PKWT, perusahaan mungkin menginterpretasikan ketentuan tersebut secara ketat atau membatasi hak pekerja berdasarkan kebijakan internal mereka, sedangkan pekerja berpegang pada interpretasi yang lebih luas yang menjamin hak cuti tahunan mereka tanpa

¹⁷ Reza Yuditya Rachmat Putra, "Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan PKWT (Pekerja Kontrak)," *Lex Journal: Kajian Hukum & Keadilan* 2, no. 1 (2018), <https://doi.org/10.25139/lex.v2i1.1079>.

syarat tambahan. Perbedaan interpretasi ini dapat menimbulkan ketegangan dan perselisihan antara pekerja dan perusahaan, yang pada akhirnya menyebabkan ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja.

Kedua, **kurangnya ketentuan yang jelas** dalam peraturan juga menjadi penyebab ketidakpastian hukum. Beberapa ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan mungkin dianggap kurang spesifik atau terlalu umum, sehingga membuka ruang untuk penafsiran yang berbeda-beda. Contohnya adalah definisi "berturut-turut" dalam ketentuan hak cuti tahunan bagi pekerja PKWT. Jika tidak dijelaskan secara rinci, perusahaan dapat memanfaatkan celah ini untuk mengurangi jumlah hari kerja yang dihitung dalam 12 bulan, terutama jika terjadi peralihan pekerjaan atau perubahan kontrak. Ketidakjelasan ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban memberikan hak cuti tahunan kepada pekerja.

Ketiga, **praktik perusahaan** yang beragam dalam memberikan cuti tahunan kepada pekerja PKWT dapat memperparah ketidakpastian hukum. Setiap perusahaan mungkin memiliki kebijakan dan prosedur internal yang berbeda terkait pemberian cuti tahunan. Beberapa perusahaan mungkin lebih patuh terhadap peraturan dan memberikan hak cuti tahunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sementara yang lain mungkin memberlakukan kebijakan yang lebih ketat atau bahkan mengabaikan hak cuti tersebut. Ketidakkonsistenan dalam praktik perusahaan ini dapat menciptakan ketidakpastian hukum bagi pekerja PKWT, yang merasa bingung mengenai hak-hak mereka dan bagaimana mereka dapat memperolehnya.

Dengan demikian, ketidakpastian hukum dalam ketenagakerjaan disebabkan oleh interpretasi yang berbeda terhadap peraturan,

kurangnya ketentuan yang jelas, dan praktik perusahaan yang beragam. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya untuk memperjelas dan memperinci ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan, serta memastikan bahwa semua perusahaan menerapkan kebijakan yang konsisten dan patuh terhadap hukum yang berlaku. Pemerintah dan pihak berwenang juga perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang adil dan transparan.

Dalam kasus pertama, pekerja PKWT yang telah bekerja selama satu tahun namun kontraknya diperbarui dengan jangka waktu enam bulan, perusahaan harus mengakui hak cuti tahunan pekerja sesuai dengan ketentuan hukum. Perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan internal mereka dan memastikan pekerja diberikan cuti tahunan yang layak. Jika pekerja mengalami penolakan cuti, mereka dapat mengajukan permintaan formal dan menggunakan negosiasi atau mediasi jika diperlukan.

Dalam kasus kedua, pekerja PKWT di Perusahaan A yang telah bekerja selama satu tahun namun belum mendapatkan hak cutinya, perusahaan harus segera memperbaiki kebijakan mereka dan memberikan cuti tahunan kepada pekerja yang memenuhi syarat. Pekerja dapat mengajukan permintaan formal untuk hak cuti mereka dan berdiskusi dengan manajemen untuk mencapai kesepakatan. Jika perusahaan tetap menolak, pekerja dapat melaporkan pelanggaran tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja untuk penanganan lebih lanjut.

3. Kewenangan Perusahaan Dalam Memotong Gaji Selama Cuti

Permasalahan seputar kewenangan perusahaan dalam memotong gaji pekerja selama cuti kembali mencuat ke permukaan dengan adanya

dua kasus yang menyorot praktik ini. Dalam kasus pertama, seorang pekerja kontrak yang perjanjian kerjanya diperbarui mengalami penolakan cuti tahunan oleh perusahaan, dan saat pekerja tersebut mengambil cuti tanpa izin, perusahaan memutuskan untuk memotong gajinya. Kasus ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap UUK dan UUCK yang menyatakan bahwa pekerja kontrak berhak atas cuti tahunan setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Penolakan hak cuti dan pemotongan gaji tanpa dasar yang sah jelas melanggar hak pekerja yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Pada kasus kedua, sebuah perusahaan yang kita sebut saja Perusahaan A, melakukan perubahan aturan cuti secara sepihak tanpa persetujuan atau pemberitahuan kepada pekerja. Perubahan ini berdampak pada pemotongan gaji untuk semua jenis cuti, termasuk cuti sakit, yang diberlakukan kepada seorang pekerja yang telah bekerja selama lima tahun. Perubahan aturan cuti dan pemotongan gaji ini tidak dapat dibenarkan secara hukum, mengingat Pasal 93 UUK menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah saat pekerja mengambil cuti yang diizinkan. Ketika pekerja mengambil cuti sakit, perusahaan tetap berkewajiban untuk membayar upah mereka.

Jika perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan hak cuti tahunan dan pemotongan gaji pekerja, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif atau tindak pidana. Sanksi administratif meliputi teguran tertulis, penghentian sementara kegiatan usaha, atau pencabutan izin usaha. Dalam kasus yang lebih serius, pelanggaran hak-hak pekerja dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ancaman pidana penjara atau denda bagi pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja. Pelanggaran

yang dimaksud dalam hal ini akan dikenakan pidana sesuai dengan pasal 186 UUK yang menyatakan bahwa pengusaha dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus segera memperbaiki kebijakan internal mereka agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, memberikan hak cuti tahunan kepada pekerja PKWT, dan memastikan bahwa gaji tidak dipotong secara tidak sah saat pekerja mengambil cuti yang diizinkan. Pemerintah dan instansi terkait juga perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan diterapkan secara adil dan konsisten. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan ketidakpastian hukum terkait hak cuti dan pemotongan gaji dapat diatasi dan hubungan kerja yang lebih adil dapat tercipta.

E. KESIMPULAN

UUCK membawa perubahan signifikan dalam regulasi PKWT, termasuk memperpanjang batas waktu PKWT hingga lima tahun dan menghilangkan masa tenggang untuk pembaruan kontrak. Tujuannya adalah meningkatkan fleksibilitas perusahaan dan melindungi pekerja, seperti dengan memberikan kompensasi bagi pekerja yang habis masa PKWT. Namun, kasus seorang pekerja yang kontraknya diperpanjang dengan alasan kurang memahami *jobdesk* menyoroti perlunya bukti yang kuat dan objektif untuk memastikan keadilan dalam pembaruan kontrak. Evaluasi kinerja harus transparan untuk menghindari keputusan yang tidak sah dan melanggar hukum.

Pekerja PKWT juga berhak atas cuti tahunan 12 hari setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut, sebagaimana diatur dalam UUCK dan UUK.

Ketidakpastian hukum sering muncul ketika perusahaan tidak memenuhi hak ini atau memotong gaji saat cuti diambil, yang merupakan pelanggaran hukum. Penting bagi perusahaan untuk memahami dan mematuhi ketentuan ini, serta bagi pemerintah untuk memastikan penegakan hukum yang efektif guna melindungi hak cuti tahunan pekerja PKWT.

Kasus pemotongan gaji pekerja selama cuti, baik untuk cuti tahunan yang ditolak maupun cuti sakit, menunjukkan pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang wajibkan perusahaan untuk tetap membayar gaji pekerja selama cuti yang diizinkan. Penolakan hak cuti dan pemotongan gaji tanpa dasar hukum yang sah adalah tindakan yang melanggar hak-hak pekerja. Penting bagi perusahaan untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan dan bagi pemerintah untuk memastikan penegakan hukum yang adil dan konsisten guna melindungi hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Adhandani, Lucky. "PEMBAHARUAN HUKUM ATAS HAK CIPTA DI INDONESIA." *"Dharmasiswa"* Jurnal Program Magister Hukum FHUI 2, no. 3 (2023). <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasiswa/vol2/iss3/23>.
- Devita, Nadila, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi." *Hangoluan Law Review* 1, no. 2 (2022): 253–76.
- Dewi, Asra, and Muhammad Ilham. "DAMPAK UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA PADA KEMUDAHAN BERUSAHA TERHADAP BADAN HUKUM PERSEROAN TERBATAS." *Jurnal Notarius* 2, no. 2 (2023). <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/notarius/article/view/17046>.
- Febrianti, Lidia, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, and Thamrin S. "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Eksa Camelia, Naa'ilah Desiyana Tursadi, Yeski Putri Utami: Implementasi Kebijakan Cipta Kerja : Studi Kasus Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

- Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021): 574–93.
- Griselda, Adellia Feyra, and Nunik Nurhayati. "Tinjauan Yuridis Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca UU No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Skripsi*, 2023, 1–15.
- Halim, Bobby Christian. "Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Prointegrita* 6, no. 1 (2022): 111–23.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pub. L. LN.2021/No.45, TLN No.6647 (2021). <http://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.
- Putra, Reza Yuditya Rachmat. "Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan PKWT (Pekerja Kontrak)." *Lex Journal: Kajian Hukum & Keadilan* 2, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.25139/lex.v2i1.1079>.
- Putri, Cahya Kinari Arnita, and Made Aditya Putra. "Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Kertha Negara* 10, no. 4 (2020): 392–406.
- Simamora, Janpatar. "Tafsir Makna Negara Hukum Dalam Perspektif Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945." *Jurnal Dinamika Hukum* 14, no. 3 (2014): 547–61. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2014.14.3.318>.
- Sinambela, San Mikael, Putri Widia Ningsih, Ahmad Aridho, et al. "Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Hakim: Jurnal Ilmu*

POSITUM, Vol. 9, No. 2, Desember 2024

Eksa Camelia, Naa'ilah Desiyana Tursadi, Yeski Putri Utami: Implementasi Kebijakan Cipta Kerja : Studi Kasus Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Hukum Dan Sosial 2, no. 1 (2024): 25–43.

Sjaiful, Muh. "Problematika Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Media Iuris* 4, no. 1 (2021): 37. <https://doi.org/10.20473/mi.v4i1.22572>.

Undang-Undang

Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pub. L. LN.2023/No.41, TLN No.6856 (2023).
<http://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>.

Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. LN.2003/NO.39, TLN NO.4279, LL SETNEG :79 HLM (2003).
<http://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.

Website

Yusuf Abdhul Azis. "Literature Review: Pengertian, Metode Dan Cara Membuat - Deepublish Store." Gramedia, 2022.
<https://deepublishstore.com/blog/literature-review/>.