

TINJAUAN HUKUM PEMENUHAN UANG KOMPENSASI DAN GANTI RUGI DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Jenita Tan¹, Gunardi Lie²

Jurusan Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta ^{1,2}

Email: jenita.205230011@stu.untar.ac.id¹, gunardi@fh.untar.ac.id²

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 4 Bulan : April Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>A Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) is a type of employment contract explicitly regulated under Indonesian labor law. Following the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and its related regulations, including Government Regulation Number 35 of 2021, additional provisions have been established regarding the obligation to provide compensation and damages to PKWT workers/laborers. This study aims to examine the legal provisions concerning the granting of compensation and damages in PKWT in accordance with the Job Creation Law. The methodology used is normative legal research, employing both statutory and conceptual approaches. The results of the study indicate that the Job Creation Law requires employers to provide compensation at the end of a PKWT based on the duration of employment and obliges the payment of damages if either party terminates the PKWT before the agreed contract period expires. The implementation of this regulation continues to face obstacles due to the lack of legal awareness among employers and the insufficient supervisory measures.</i></p> <p>Keywords: PKWT, Compensation, Damages, Job Creation Law, Employment Relationship.</p>

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah jenis kontrak kerja yang secara eksplisit diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan Indonesia. Setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan-peraturan terkaitnya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, telah ditetapkan ketentuan tambahan mengenai kewajiban memberikan kompensasi dan ganti rugi kepada pekerja/buruh PKWT. Studi ini bertujuan untuk meneliti ketentuan hukum mengenai pemberian kompensasi dan ganti rugi dalam PKWT sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Metodologi yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan hukum dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan remunerasi pada akhir PKWT sesuai dengan durasi kerja, dan mewajibkan pembayaran ganti rugi jika salah satu pihak mengakhiri PKWT sebelum jangka waktu yang ditentukan. Pelaksanaan peraturan ini terus menghadapi hambatan karena kurangnya kesadaran hukum di kalangan pemberi kerja dan kurangnya langkah-langkah pengawasan yang memadai.

Kata Kunci: PKWT, Uang Kompensasi, Ganti Rugi, Undang-Undang Cipta Kerja, Hubungan Kerja

A. PENDAHULUAN

Pengusaha dan pekerja harus beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berubah. Organisasi sering menggunakan Perjanjian Kerja Jangka Tetap (PKWT) untuk menyediakan staf yang fleksibel. PKWT adalah kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan untuk jangka waktu atau tugas tertentu.¹ Dalam praktiknya, banyak perusahaan menyukai PKWT karena meningkatkan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan berbagai kebutuhan operasional.² Sebelum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, aturan PKWT didasarkan secara eksklusif pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan yang sudah usang ini tidak mewajibkan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada mantan pekerja PKWT.³ Tidak adanya jaminan remunerasi mengakibatkan kesenjangan dalam perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, yang kedudukan sosial-ekonominya jauh lebih rentan daripada karyawan tetap.⁴ Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, disertai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021⁵ memperkenalkan modifikasi substansial pada kerangka hukum PKWT. Perubahan utama berkaitan dengan pengaturan tanggung jawab untuk memberikan kompensasi kepada pekerja berdasarkan kontrak PKWT setelah pemutusan hubungan kerja, serta penggantian biaya jika salah satu pihak mengundurkan diri dari PKWT lebih awal.⁶ Perubahan ini menandai paradigma baru dalam perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia yang bertujuan untuk mendamaikan kepentingan investor dengan perlindungan hak-hak pekerja.⁷ Meski demikian, perubahan regulasi tersebut tidak serta-merta diiringi dengan pemahaman dan kepatuhan yang merata dari para pelaku usaha.⁸ Masih banyak pengusaha, khususnya usaha kecil dan menengah, yang belum memahami secara utuh kewajiban hukum baru terkait

¹Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Pasal 56 ayat (1).

²Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 63.

³Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 69.

⁴Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

⁵Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35/2021), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

⁶Payaman J. Simanjuntak, "Reformasi Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 50, no. 4 (2020): 303.

⁷Abdul Rachmad Budiono, "Perlindungan Hukum Pekerja PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Bisnis* 10, no. 2 (2021): 146.

⁸Sehat Damanik, "Analisis Ketentuan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pelaksananya," *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan* 5, no. 1 (2021): 79.

uang kompensasi dan ganti rugi dalam PKWT. Kondisi ini berpotensi menimbulkan pelanggaran hak pekerja/buruh yang cukup masif apabila tidak segera diatasi melalui sosialisasi, pengawasan, dan penegakan hukum yang efektif.⁹

B. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan penelitian hukum normatif. Penelitian ini berupaya untuk mengkaji dan memahami hukum mengenai norma, aturan, atau prinsip yang mengatur suatu masalah hukum. Penelitian ini mengkaji dimensi normatif hukum, yaitu norma dan prinsip yang berlaku yang mendasari penciptaan hukum. Soerjono Soekanto mengkategorikan penelitian hukum menjadi dua kelompok berdasarkan sumber data: data primer, yang diperoleh dari masyarakat, dan data sekunder, yang dikumpulkan dari buku. Studi hukum normatif yang menggunakan data sekunder mencakup beberapa aspek data sekunder.

1. Sumber hukum primer, khususnya yang menetapkan norma-norma fundamental dan batasan-batasan hukum. Studi ini menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan putusan Mahkamah Agung yang relevan. Materi hukum sekunder meliputi teks hukum ketenagakerjaan, jurnal hukum akademis, dan temuan penelitian sebelumnya.¹⁰
2. Bahan hukum sekunder, yaitu yang menjelaskan materi hukum utama, termasuk temuan penelitian, rancangan undang-undang, dan karya ilmiah oleh praktisi hukum.
3. Bahan hukum tersier, khususnya yang memberikan pengajaran tentang materi hukum primer dan sekunder.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kerangka Hukum PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja

PKWT adalah kontrak antara pemberi kerja dan karyawan yang menciptakan hubungan kerja untuk jangka waktu atau tugas tertentu.¹¹ Menurut Peraturan Pemerintah 35/2021, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang, berdasarkan jenis, karakter, atau aktivitasnya, dimaksudkan untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan. Ini termasuk: tugas sekali waktu atau sementara; tugas yang diharapkan selesai dalam jangka waktu singkat; pekerjaan musiman; pekerjaan yang terkait dengan produk, aktivitas, atau

⁹Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 2001), hlm. 57.

¹⁰Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum, Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), hlm. 55-56.

¹¹UU Cipta Kerja, op. cit., Pasal 81 angka 12 yang mengubah Pasal 59 UU Ketenagakerjaan.

penawaran tambahan baru yang masih dalam tahap eksperimental atau eksplorasi; dan tugas yang jenis dan sifatnya belum ditentukan.¹² Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja secara signifikan memperpanjang durasi maksimum PKWT menjadi 5 (lima) tahun, termasuk perpanjangan.¹³ Klausul ini menandakan perubahan substansial dari peraturan sebelumnya, yang membatasi PKWT hingga 3 (tiga) tahun. Perluasan jangka waktu ini dipandang oleh sebagian kalangan sebagai bentuk fleksibilitas yang menguntungkan dunia usaha, namun di sisi lain berpotensi memperpanjang ketidakpastian status kerja bagi pekerja/buruh.¹⁴ Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja menghapus klausul yang mewajibkan konversi hukum PKWT yang tidak memenuhi kriteria menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT).¹⁵ Perubahan ini menuai kritik dari kalangan pekerja/buruh karena menghilangkan salah satu mekanisme perlindungan hukum yang penting bagi pekerja/buruh PKWT yang dirugikan akibat penyalahgunaan jenis perjanjian kerja oleh pengusaha.¹⁶

B. Pengaturan Hukum Uang Kompensasi dalam PKWT

Terobosan paling fundamental yang dihadirkan UU Cipta Kerja dalam hukum PKWT adalah diperkenalkannya kewajiban pemberian uang kompensasi. Ketentuan ini diatur oleh Pasal 61A Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, yang menetapkan bahwa setelah berakhirnya PKWT, perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada karyawan.¹⁷ Klausul ini lebih rinci dalam Pasal 15 dan 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.¹⁸ Menurut Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, kompensasi ditentukan berdasarkan lamanya masa kerja pekerja di perusahaan masing-masing, sebagaimana diuraikan di bawah ini:¹⁹

1. PKWT selama dua belas (12) bulan berturut-turut, remunerasi diberikan sebesar satu (1) bulan gaji;²⁰
2. PKWT dengan durasi kurang dari 12 bulan dihitung secara proporsional menggunakan rumus: $(\text{lama masa kerja} / 12) \times 1 \text{ bulan gaji}$;²¹

¹²PP 35/2021, op. cit., Pasal 4 ayat (1).

¹³PP 35/2021, op. cit., Pasal 5 ayat (1). Perubahan ini merupakan perluasan dari ketentuan sebelumnya yang membatasi PKWT hanya 3 (tiga) tahun berdasarkan Kepmenakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004.

¹⁴Damanik, op. cit., hlm. 83.

¹⁵UU Cipta Kerja, op. cit., Pasal 81 angka 12 yang mengubah Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

¹⁶Tri Erwansyah, "Uang Kompensasi PKWT: Telaah Normatif dan Implementasinya," Jurnal Ilmu Hukum 8, no. 3 (2022): 212.

¹⁷UU Cipta Kerja, op. cit., Pasal 81 angka 15 yang menambahkan Pasal 61A ke dalam UU Ketenagakerjaan.

¹⁸PP 35/2021, op. cit., Pasal 15 ayat (1).

¹⁹PP 35/2021, op. cit., Pasal 17 ayat (1).

²⁰PP 35/2021, op. cit., Pasal 17 ayat (2) huruf a.

3. PKWT lebih dari 12 (dua belas) bulan, ditentukan secara proporsional berdasarkan lamanya masa kerja.²²

Uang kompensasi ini memiliki fungsi sosial-ekonomi yang signifikan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi pekerja/buruh selama masa kerjanya dan sebagai bantalan finansial sementara bagi pekerja/buruh dalam masa transisi mencari pekerjaan baru.²³ Secara yuridis, uang kompensasi berbeda dari uang pesangon dalam hal dasar hukum, mekanisme penghitungan, dan kondisi pemberiannya. Namun keduanya sama-sama merupakan perwujudan asas perlindungan (*beschermings beginsel*) dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi pihak yang secara sosial-ekonomi lebih lemah.²⁴ Penting untuk dicatat bahwa kewajiban pemberian uang kompensasi bersifat mutlak dan tidak dapat dikurangi oleh perjanjian para pihak, karena termasuk dalam norma hukum memaksa (*dwingend recht*) yang tidak dapat disimpangi.²⁵ Pengusaha yang mengabaikan persyaratan ini dapat menghadapi sanksi administratif bertingkat sebagaimana diatur dalam Pasal 190 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang telah direvisi oleh Undang-Undang Cipta Kerja.²⁶ Selain sanksi administratif, pekerja yang tidak menerima kompensasi dapat menempuh jalur penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui negosiasi bilateral, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan bahkan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.²⁷

C. Pengaturan Hukum Ganti Rugi dalam Pengakhiran Sepihak PKWT

Undang-Undang Cipta Kerja menjaga dan menjelaskan ketentuan kompensasi untuk pemutusan sepihak perjanjian PKWT, selain kompensasi yang terkait dengan pemutusan normalnya. Landasan hukum utamanya adalah Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menetapkan: "Pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar gaji karyawan kepada pihak lain hingga berakhirnya PKWT jika mereka mengakhiri perjanjian kerja lebih awal."²⁸ Dari ketentuan Pasal 62 tersebut, terdapat beberapa unsur penting yang perlu

²¹PP 35/2021, op. cit., Pasal 17 ayat (2) huruf b: masa kerja kurang dari 12 bulan dihitung secara proporsional dengan formula: (masa kerja / 12) x 1 bulan upah.

²²PP 35/2021, op. cit., Pasal 17 ayat (3).

²³Budiono, op. cit., hlm. 151.

²⁴Husni, op. cit., hlm. 68. Lihat juga Soepomo, op. cit., hlm. 60.

²⁵PP 35/2021, op. cit., Pasal 17 ayat (5): uang kompensasi tidak diberikan apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT.

²⁶UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah UU Cipta Kerja, Pasal 190 ayat (2), yang mengatur sanksi administratif berupa: teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

²⁷Erwansyah, op. cit., hlm. 215.

²⁸UU Ketenagakerjaan, op. cit., Pasal 62.

dianalisis. Pertama, kewajiban untuk memberikan kompensasi berlaku untuk kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja, yang secara sepihak mengakhiri PKWT. Kedua, besaran ganti rugi dihitung berdasarkan upah pekerja/buruh dikalikan sisa jangka waktu PKWT yang belum dijalani. Ketiga, ganti rugi bersifat pasti (*liquidated damages*) dan tidak memerlukan pembuktian kerugian konkret dari pihak yang dirugikan.²⁹ Dalam konteks hukum perjanjian, ketentuan ganti rugi dalam PKWT ini dapat Dalam ranah hukum kontrak, klausul kompensasi dalam PKWT dapat dikategorikan sebagai jenis pelanggaran kontrak yang mewajibkan kedua belah pihak.³⁰ PKWT, sebagai kontrak yang sah, mewajibkan para pihak dengan cara yang mirip dengan hukum (*pacta sunt servanda*) sesuai dengan Pasal 1338 KUHP. Pengakhiran sepihak sebelum jangka waktu berakhir merupakan pelanggaran atas asas tersebut yang mengakibatkan kewajiban membayar ganti rugi.³¹ Terdapat pengecualian terhadap kewajiban ganti rugi ini. Berdasarkan doktrin hukum dan yurisprudensi Mahkamah Agung, pengakhiran PKWT yang disebabkan oleh keadaan kahar (*force majeure*) yang memenuhi syarat-syarat tertentu dapat membebaskan para pihak dari kewajiban membayar ganti rugi.³² Selain itu, apabila pengakhiran PKWT dilakukan atas kesepakatan bersama kedua belah pihak (*mutual agreement*), maka ketentuan ganti rugi Pasal 62 tidak berlaku secara otomatis, melainkan tunduk pada kesepakatan yang telah dicapai para pihak.³³

D. Tantangan Implementasi Pemenuhan Uang Kompensasi dan Ganti Rugi PKWT

Terlepas dari kejelasan pengaturan normatifnya, implementasi ketentuan uang kompensasi dan ganti rugi dalam PKWT masih menghadapi berbagai tantangan nyata. Data Sakernas 2022 mencatat bahwa pekerja berstatus kontrak (PKWT) mencapai lebih dari 40% dari total pekerja formal di Indonesia, sehingga cakupan penerapan ketentuan ini sangat luas.³⁴ Besarnya jumlah pekerja PKWT ini berbanding terbalik dengan tingkat kepatuhan pengusaha yang masih belum optimal.³⁵ Pertama, rendahnya kesadaran hukum (*legal awareness*) pengusaha, terutama usaha kecil dan menengah (UKM), terhadap kewajiban pemberian uang kompensasi. Survei Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2022 menunjukkan

²⁹Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 867 K/Pdt.Sus-PHI/2017. Dalam putusan ini MA menegaskan bahwa kewajiban ganti rugi bersifat mutlak bagi pihak yang mengakhiri PKWT secara sepihak sebelum jangka waktu berakhir.

³⁰Asikin, op. cit., hlm. 88.

³¹Damanik, op. cit., hlm. 89.

³²Khakim, op. cit., hlm. 118.

³³Mahkamah Agung Republik Indonesia, Putusan Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2020, yang memperluas pengecualian kewajiban ganti rugi pada kondisi *force majeure* yang dibuktikan secara sah.

³⁴Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2022 (Jakarta: BPS, 2022), hlm. 45.

³⁵Simanjuntak, op. cit., hlm. 312.

bahwa sebagian besar pengusaha UKM belum mengetahui secara spesifik ketentuan uang kompensasi dalam PP 35/2021.³⁶ Kedua, keterbatasan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan. Rasio antara inspektur tenaga kerja dan perusahaan yang diawasi sangat tidak seimbang, sehingga banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak ditangani.³⁷ Optimalisasi teknologi informasi melalui sistem pelaporan digital berbasis Online Single Submission (OSS) diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengawasan secara signifikan. Ketiga, lemahnya posisi tawar (*bargaining position*) pekerja/buruh PKWT dalam memperjuangkan haknya. Kondisi pasar kerja yang kompetitif membuat banyak pekerja/buruh enggan menuntut hak atas uang kompensasi atau ganti rugi karena khawatir kehilangan kesempatan kerja di masa mendatang.³⁸ Penguatan peran serikat pekerja/serikat buruh serta perluasan akses bantuan hukum bagi pekerja/buruh PKWT menjadi sangat krusial untuk mengatasi ketimpangan ini.

D. KESIMPULAN

Undang-Undang Cipta Kerja, melalui Peraturan Pemerintah 35/2021, mewajibkan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) setelah berakhirnya masa PKWT. Kompensasi dihitung secara proporsional sesuai dengan lamanya masa kerja, dengan menggunakan patokan gaji satu bulan untuk setiap dua belas bulan masa kerja. Ketentuan ini tidak dapat diubah dengan persetujuan bersama dari para pihak, dan pelanggaran akan dikenakan sanksi administratif bertingkat. Ketentuan tentang kompensasi untuk pemutusan PKWT sepihak sebelum masa yang ditentukan tetap berlaku dalam Undang-Undang Cipta Kerja melalui Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ganti rugi berlaku bagi kedua belah pihak dan besarnya setara dengan sisa upah hingga berakhirnya jangka waktu PKWT. Pengecualian hanya dimungkinkan dalam kondisi *force majeure* yang terbukti secara hukum atau atas kesepakatan bersama para pihak. Implementasi kedua ketentuan ini masih menghadapi tantangan nyata berupa rendahnya kesadaran hukum pengusaha, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, dan timpangnya posisi tawar pekerja/buruh PKWT.

Ucapan Terima Kasih

³⁶Kementerian Ketenagakerjaan RI, Laporan Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2022 (Jakarta: Kemnaker, 2023), hlm. 28.

³⁷Erwansyah, op. cit., hlm. 220.

³⁸Budiono, op. cit., hlm. 157.

Ungkapan pujian dan penghargaan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karunia-Nya, yang berpuncak pada jurnal ini, yang berjudul **“TINJAUAN HUKUM PEMENUHAN UANG KOMPENSASI DAN GANTI RUGI DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA”** telah selesai tepat pada waktunya. Walaupun banyak hambatan dan berbagai masalah yang terjadi. Penulis ingin menyampaikan penghargaan kepada Prof. Dr. Gunardi Lie, S.H., M.H., atas kesempatan untuk menulis artikel ini sebagai mahasiswanya. Ia ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada rekan-rekannya yang membantunya dalam menyelesaikan makalah ini. Pada akhirnya, ia menyatakan penyesalan atas ketidakakuratan apa pun dalam teks ini dan berharap agar makalah ini bermanfaat, menguntungkan, dan meningkatkan pemahaman pembaca.

E. DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. Jakarta: Pradnya Paramita, 2004.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

B. Buku

Asikin, Zainal. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.

Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

Marzuki, Peter Mahmud. Penelitian Hukum. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.

Soepomo, Iman. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Djambatan, 2001.

C. Jurnal Ilmiah

Lestari, Diah Puji. (2022). Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi PKWT berdasarkan UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339–349. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>

Listiyani, Nurul, Rakhmat Nopliardy, & Ibelashri Justiceka. (2022). Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dalam UU Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2). <https://doi.org/10.31602/jt.v4i2.8230>

Maryono, & Markoni. (2023). Analisis yuridis pemberian uang kompensasi PKWT perusahaan alih daya berdasarkan UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Indonesia*, 2(1), 25–34. <https://jhi.rivierapublishing.id/index.php/rp/article/view/8>

(2025). Kepastian hukum pekerja PKWT setelah berlakunya UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Private Law: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 5(3). <https://journal.unram.ac.id/index.php/privatelaw/en/article/view/8397>

(2022). Implementasi pengawasan dan pemberian sanksi terhadap perusahaan atas pelaksanaan PKWT. *Jurnal USM Law Review*, 5(2). <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/7085>

Sari, Amelia Putri Permata, & Engrina Fauzi. (2025). Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam hal pemberian uang kompensasi setelah berakhirnya kontrak. *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4). <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jkhp/article/view/579>

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT terhadap PHK sepihak sebelum masa kontrak berakhir. *Gorontalo Law Review*. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/download/523/556>

D. Putusan Pengadilan

Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan Nomor 867 K/Pdt.Sus-PHI/2017.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. Putusan Nomor 312 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

E. Sumber Lain

Badan Pusat Statistik. *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2022*. Jakarta: BPS, 2022.

Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Laporan Kinerja Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2022*. Jakarta: Kemnaker, 2023.