

Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masyarakat (Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)

Ahmad Akbar Rudin^{a,1}^aUniversitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia¹akhbar.ahmd15@gmail.com* akhbar.ahmd15@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel

Diserahkan

2025-12-25

Diterima

2026-01-15

Dipublikasikan

2026-02-02

Kata Kunci

*Fixed-term Employment**Society**Company*

ABSTRAK

Fixed-term employment agreements (PKWT) are a policy that is inseparable from the Job Creation Law. This study discusses the implementation of fixed-term employment agreements in society. The article evaluates the impact of the Job Creation Law on PKWT by analyzing changes in legal provisions that affect the characteristics, rights, and protections of workers. The method used in this study employs a descriptive approach; qualitative descriptive research can be understood as a series of activities related to analyzing events, phenomena, or conditions socially. This type of research is qualitative research. This study discusses obstacles such as mismatched worker qualifications, lack of understanding of employment contracts, lack of knowledge about labor laws, and insufficient understanding of government regulations related to fixed-term employment agreements (PKWT). Therefore, efforts are needed to improve understanding and compliance in the implementation of PKWT to create a fairer working environment.

This is an open-access article under the [CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

1. PENDAHULUAN

Kehidupan masyarakat Indonesia tidak terlepas dengan hukum dan aturan. Pekerja, sebagai bagian integral dari Hukum Ketenagakerjaan, memiliki peran krusial dalam tujuan pembangunan nasional. Sebagai penggerak utama dalam proses produksi, pekerja memiliki peran vital dalam menghasilkan produk, menjadikan mereka faktor penting dalam keseluruhan proses produksi, berbeda dari sumber daya lainnya seperti bahan mentah, tanah, dan air. Dengan demikian, perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja menjadi aspek penting yang mendukung tujuan negara Indonesia.¹

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Selain dari perjanjian kerja, bentuk perjanjian lain yang juga perjanjian untuk melakukan pekerjaan (*de overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*), yaitu perjanjian pemberian jasa/ pekerjaan tertentu (*de overeenkomst tot het verrichten vandiendiensten*), dan perjanjian kerja pemborongan pekerjaan (*de overeenkomst tot het aanemen van werk*). Perjanjian kerja yang akan ditetapkan

¹ Nurul Amalia Iskandar, deni, Muhammad Misbhakul Munir, 'Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam', Vol. 2 No. 1 Maret 2024, hlm 250.

oleh pekerja buruh dengan majikan/pengusaha tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuta oleh majikan/pengusaha dengan Serikat Buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian juga perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.²

Merujuk pada nilai-nilai Pancasila, dasar filsafat negara Indonesia. Dia menekankan pentingnya Sila kedua Pancasila, yaitu "kemanusiaan yang adil dan beradab". Ini melarang eksploitasi terhadap orang lain atas dasar ketidakpantasan, suatu nilai yang harus tercermin dalam implementasi UU Cipta Kerja. Sehingga, UU ini juga harus mengabdikan pada Pancasila dan melindungi pekerja dari potensi eksploitasi.³ Munculnya kontroversi di masyarakat yang berpendapat bahwa peraturan ketenagakerjaan dan Cipta Kerja lebih cenderung berpihak kepada kepentingan majikan atau pemilik Perusahaan dan cenderung merugikan Masyarakat selaku sebagai pekerja. Oleh karena itu, persepsi Masyarakat terhadap undang-undang Cipta Kerja menjadikan sebagai bahan perdebatan.

Permasalahan UU Cipta Kerja khususnya dalam kluster Ketenagakerjaan dalam penelitian terdahulu telah dianalisis mengenai jaminan hak bagi pekerja pada muatan pasal-pasal tentang Ketenagakerjaan yang termaktub dalam UU Cipta Kerja. Selain itu juga mengkaji konsep filosofis yang menjadi dasar karakteristik pasal-pasal ketenagakerjaan pada undang-undang ini. Meskipun begitu pro dan kontra yang meramaikan rencana pemerintah tersebut, kalangan yang mendukung rencana pemerintah menyatakan bahwa Omnibus Law ini sebagai solusi yang tepat untuk menjawab persoalan tumpang tindihnya beberapa peraturan perundangundangan di Indonesia. Tetapi kalangan penentang atau kontra menganggap bahwa rencana Omnibus Law tersebut dianggapnya sebagai upaya mendeligitimasi hak-hak setiap sektor kehidupan bangsa terutama menyangkut tentang ketenagakerjaan dan sektor lain yang dapat terpengaruh akibat keberlakuannya.

Dengan berbagai pro kontra terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Masyarakat, penulis akan membahas terkait implementasi undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terutama terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berlaku di masyarakat. Dengan membandingkan peraturan sebelumnya terkait ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja ini sehingga menjadi hal pembeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam kajian ini menggunakan metode atau pendekatan deskriptif, penelitian deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik. Berdasarkan beberapa definisi penelitian kualitatif di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal, tidak menggunakan angka dan analisisnya tanpa menggunakan teknik statistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya Omnibus Law merupakan salah satu metode pembentukan undang-undang yang mengatur materi multisektor. Selain itu, UU ini juga mampu merevisi hingga mencabut ketentuan

² Sihombing dan Ida Hanifah Daulat, "Kejahatan Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Seminar Nasional Hukum,' 2024, hlm 41.

³ Wulandari an Putri Rimadani anindia, 'Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Cipta Kerja Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu', Vol. 2, No. 1 Maret 2024, hlm 78.

yang ada di dalam UU lain. Sejumlah negara sudah menerapkan omnibus law sebagai strategis untuk menyelesaikan persoalan regulasi yang berbelit dan tumpang tindih. Sebagai sebuah metode, pendekatan omnibus law berpeluang mengabaikan prinsip-prinsip penting dalam pembentukan undang-undang.⁴

Indonesia memiliki beragam permasalahan yang sangat kompleks dan saling terkait, membentuk suatu keterkaitan yang sulit dipisahkan. Permasalahan tersebut membentuk suatu sistem yang terkait satu sama lain, tidak bisa dipisahkan, dan memiliki dampak yang saling memengaruhi satu sama lain.⁵ Mata rantai permasalahan yang saling berhubungan dalam berbagai aspek kehidupan di Indonesia menekankan pentingnya peran hukum ketenagakerjaan dalam mencapai keadilan sosial, meningkatkan kesejahteraan, dan menjaga keseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, perlindungan hukum yang kuat dalam hukum ketenagakerjaan menjadi landasan bagi pencapaian keadilan dan kesejahteraan dalam masyarakat.

Dalam ranah hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja menjadi landasan bagi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dokumen ini menetapkan hak dan kewajiban kedua belah pihak serta memberikan landasan hukum yang mengatur tanggung jawab mereka. Selain itu, perjanjian kerja juga berfungsi sebagai instrumen yang memberikan kejelasan dan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak dalam melaksanakan aktivitas kerja mereka.⁶ Perjanjian kerja pada hakikatnya adalah suatu perjanjian dibidang pekerjaan. Oleh karena itu jika akan membahas suatu perjanjian kerja, perlu diketahui apa makna dari suatu perjanjian. Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.

Dari pengertian perjanjian tersebut, nampak jelas bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian sama dan seimbang. Sedangkan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁷ Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.

Standar upah dan tunjangan yang jelas bagi pekerja PKWT dalam UU Cipta Kerja merupakan isu penting untuk menjamin perlindungan hak normatif para pekerja. Sebelum adanya UU Cipta Kerja, pengaturan terkait hal ini dinilai masih belum memadai dan berpotensi merugikan pekerja. Berdasarkan hasil penelitian Juniardi, standar upah minimum provinsi (UMP) bagi pekerja PKWT belum sepenuhnya dipatuhi oleh perusahaan. Seringkali upah yang diberikan jauh di bawah ketentuan UMP yang berlaku. Selain itu, pemberian tunjangan-tunjangan wajib seperti transportasi dan kesehatan juga kerap diabaikan. Melalui UU Cipta Kerja, pemerintah

⁴ Putri anggreany haryani, 'Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law', Vol. 15, No. 2 tahun 2021, hlm. 226.

⁵ Mustika Mega Wijaya, "'Perlindungan Hukum Terhadap Hak Anak Dibawah Umur Untuk Mendapatkan Pendidikan"',.

⁶ Perkasa M. Adaninggar, dan Mustika Mega Wijaya fregy Andhika Perkasa, ' Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia', 2024, hlm. 53.

⁷ Sihombing dan Ida Hanifah Daulat, "'Kejahatan Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)', hlm.45.

mewajibkan seluruh perusahaan yang mempekerjakan PKWT untuk memenuhi standar UMP yang berlaku.

UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan masa kerja karyawan kontrak dengan kebutuhan operasional perusahaan. Menurut Tampubolon, fleksibilitas ini diatur lebih jelas terkait durasi, perpanjangan, dan pembatasan jumlah kontrak guna mencegah penyalahgunaan praktik Kontrak tanpa memberi perlindungan yang memadai bagi pekerja. Secara spesifik, durasi kontrak diatur maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu sama (Pasal 10, PP No. 35 Tahun 2021). Menurut penelitian Amaliyah, sebelumnya tidak ada batasan pasti periode kontrak sehingga rawan disalahgunakan. Kini UU Cipta Kerja sudah mengatur jelas agar ada kepastian batas waktu kontrak. Terkait perpanjangan, perusahaan wajib memberitahu karyawan paling lambat 7 hari sebelum kontrak berakhir apakah akan diperpanjang atau tidak (Pasal 8, PP No. 35 Tahun 2021). Sebelumnya sering terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pemberitahuan.

Selain itu, UU Cipta Kerja juga membatasi total kontrak untuk satu pekerjaan tertentu maksimal 5 tahun (Pasal 10, PP No. 35 Tahun 2021). Penelitian Gunawan, menemukan sebelumnya tidak ada batasan total sehingga kontrak dapat diperpanjang terus menerus tanpa kepastian waktu. Regulasi dalam UU Cipta Kerja bertujuan melindungi hak pekerja kontrak dengan memberikan kejelasan dan batasan periode serta perpanjangan kontrak. Walaupun memberi fleksibilitas bagi perusahaan, pekerja tetap mendapat kepastian masa kerja agar terhindar dari praktik kontrak yang berkelanjutan secara sewenang-wenang.⁸

Perusahaan juga diwajibkan memberikan tunjangan transportasi, makanan, kesehatan, THR dan tunjangan wajib lainnya tanpa pengecualian. Tujuannya tentu untuk melindungi hak mendasar para pekerja PKWT dalam mendapatkan penghasilan yang layak sesuai dengan standar yang berlaku. Dalam penetapan standar kompensasi dan tunjangan yang jelas dan wajib dipatuhi dalam UU Cipta Kerja mencerminkan komitmen pemerintah untuk memberikan payung hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja PKWT di Indonesia. Kedepannya, diperlukan pengawasan yang ketat terhadap implementasi kebijakan ini di lapangan

UU Cipta Kerja 2023 menyatakan “bahwa dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional, bahwa untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.” Aspek penyesuaian yang dimaksud adalah salah satunya mengubah ketentuan PKWT untuk meningkatkan ekosistem investasi. Konsep investasi adalah ketika pemilik modal memberikan modal kepada orang atau badan yang tidak atau belum memiliki modal untuk kepentingan dan tujuan tertentu dan menguntungkan kedua belah pihak.

Dalam konsep ketenagakerjaan kedudukan pemilik modal dan pekerja tentu tidak setara sehingga keuntungan yang dimiliki pekerja juga belum tentu setara atau adil, kedudukan yang tidak setara tersebut tentu akan membawa rasa tidak adil bagi buruh, karena buruh rentan ditekan agar mau menandatangani kontrak, menerima upah tidak sesuai ketentuan, bahkan di PHK sepihak, untuk itulah diperlukan peran pemerintah dalam membuat kebijakan untuk dapat menjamin kedudukan pekerja tidak terlalu lemah dan kedudukan pengusaha tidak terlalu kuat. Kepentingan antara pekerja dan pengusaha tentu berbeda, kepentingan pekerja adalah jaminan

⁸ Wulandari anindia an Putri Rimadani, ‘Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Cipta Kerja Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu’, Vol. 2, No. 1 Maret 2024, hlm. 79-82.

perlindungan pekerja dan penegakan hukum atas aturan yang telah dibuat. Kepentingan pengusaha berorientasi pasar dan keuntungan. Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah harus dapat membuat mekanisme yang kondusif bagi pekerja. Pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja 2023 yang menyatakan jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan perjanjian kerja secara substansi merujuk pada Pasal 1338 KUH Perdata.

Dalam hal ini negara telah menempatkan posisi tawar yang setara antara pengusaha dan pekerja/buruh, padahal dalam faktanya tidaklah demikian. Hubungan kerja atasan dan bawahan menjadikan posisi tawar pekerja tidak seimbang dan posisi tawar pengusaha menjadi lebih dominan daripada pekerja atau buruh. Ketentuan mengenai jangka waktu yang diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksana UU Cipta Kerja yaitu PP 35/2021 yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun, namun ketentuan ini terdapat pengecualiannya yaitu dalam hal jenis pekerjaan yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati, maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

Kesepakatan dan batasan tertentu, itu berarti negara tidak cukup memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh dan dapat semakin melemahkan kedudukan pekerja/buruh itu sendiri, karena memberi ruang untuk sebuah kesepakatan pada kedudukan yang tidak seimbang dan ruang “kebebasan” waktu dengan tidak memberikan kejelasan waktu. Ini menjadi kelemahan aturan UU Cipta Kerja 2023 terhadap buruh karena dengan tidak jelasnya batasan waktu dapat memberikan celah perpanjangan kontrak atau jangka waktu melebihi apa yang ditentukan, karena jangka waktu perjanjian ditentukan oleh “selesainya pekerjaan” yang belum tentu pekerjaan tersebut selesai sesuai dengan jangka waktu yang sudah diundangkan.⁹

Sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja ayat 1, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri berhak atas pesangon seperti ketentuan Pasal 156 UU Cipta Kerja. Selain itu, UU Cipta Kerja juga untuk mendorong produktivitas kerja. Persoalan pendidikan pekerja Indonesia yang kebanyakan setingkat SMA ke bawah menyebabkan produktivitas kerja Indonesia tertinggal dibanding beberapa negara lain. Untuk menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi masyarakat Undang-Undang Cipta Kerja yang dibentuk juga harus tetap mempertimbangkan cita-cita hukum yang bersumber dari Pancasila dan UUD 1945.¹⁰

Berdasarkan penelitian dari Prasetyo, pengawasan dan penegakan UU Cipta Kerja terkait PKWT penting untuk memastikan pelaksanaannya sesuai dengan aturan yang ada. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengawasan dan penegakan PKWT antara lain:

- a. Pemantauan Pendaftaran PKWT Pengawasan perlu dilakukan apakah seluruh perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT telah mendaftarkan pekerja tersebut sebagai peserta program jaminan sosial. Hal ini untuk memastikan terpenuhinya hak jaminan sosial pekerja PKWT.
- b. Audit Kepatuhan Standar Perjanjian Diperlukan audit berkala apakah standar perjanjian, upah minimum, tunjangan, dan masa kerja PKWT telah dipatuhi oleh perusahaan sesuai

⁹ Purba Ani Wijayati dan Binoto Nadapdap martha yosephine, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023 J’, Volume 7 No. 4, April 2024, hlm. 1516-1517.

¹⁰ Fithri nur hidayatul, ‘Kejahatan Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)’, Vol. 1 No. 2, Oktober 2022, hlm. 127-128.

regulasi yang berlaku. Audit dapat dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun BP2HI

- c. Mekanisme Pelaporan Pelanggaran Perlu disediakan mekanisme pelaporan daring untuk mengadukan pelanggaran ketentuan PKWT. Laporan yang masuk perlu ditindaklanjuti dan diproses sesuai prosedur.¹¹

4. KESIMPULAN

UU Cipta Kerja sudah mengatur jelas agar ada kepastian batas waktu kontrak. Terkait perpanjangan, perusahaan wajib memberitahu karyawan paling lambat 7 hari sebelum kontrak berakhir apakah akan diperpanjang atau tidak (Pasal 8, PP No. 35 Tahun 2021). Sebelumnya sering terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pemberitahuan. Regulasi dalam UU Cipta Kerja bertujuan melindungi hak pekerja kontrak dengan memberikan kejelasan dan batasan periode serta perpanjangan kontrak. Walaupun memberi fleksibilitas bagi perusahaan, pekerja tetap mendapat kepastian masa kerja agar terhindar dari praktik kontrak yang berkelanjutan secara sewenang-wenang. Kesepakatan dan batasan tertentu, itu berarti negara tidak cukup memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh dan dapat semakin melemahkan kedudukan pekerja/buruh itu sendiri, karena memberi ruang untuk sebuah kesepakatan pada kedudukan yang tidak seimbang dan ruang “kebebasan” waktu dengan tidak memberikan kejelasan waktu. Ini menjadi kelemahan aturan UU Cipta Kerja 2023 terhadap buruh karena dengan tidak jelasnya batasan waktu dapat memberikan celah perpanjangan kontrak atau jangka waktu melebihi apa yang ditentukan, karena jangka waktu perjanjian ditentukan oleh “selesaiannya pekerjaan” yang belum tentu pekerjaan tersebut selesai sesuai dengan jangka waktu yang sudah diundangkan.

Diharapkan pemerintah melakukan pengawasan lebih ketat terkait dengan implementasi UU Cipta Kerja khususnya pada ketenagakerjaan dimana masih banyaknya Perusahaan yang mengenyampingkan aspek keadilan dan cenderung merugikan karyawan. Perlunya Tindakan tegas dan pemberian sanksi terhadap penyelewengan aturan tersebut agar tidak ada lagi perusahaan dan pekerja atau karyawan yang dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

Ani Wijayati dan Binoto Nadapdap, Purba, martha yosephine, ", 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023 J', Volume 7 No. 4, April 2024, hlm. 1516-1517

anggreany haryani, Putri, 'Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law', Vol. 15, No. 2 tahun 2021, hlm. 226

nur hidayatul, Fithri, 'Kejahatan Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)', Vol. 1 No. 2, Oktober 2022, hlm. 127-128

dan Ida Hanifah, Sihombing, Daulat, "' Kejahatan Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja)', hlm.45

———, "' Kejahatan Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu (Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja) Seminar Nasional Hukum,' 2024, hlm 41

¹¹ Wulandari anindia an Putri Rimadani, 'Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Cipta Kerja Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu', Vol. 2, No. 1 Maret 2024, hlm. 82.

Iskandar, deni, Nurul Amalia, Muhammad Misbhakul Munir, ‘Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam’, Vol. 2 No. 1 Maret 2024, hlm 250

M. Adaninggar, dan Mustika Mega Wijaya, Perkasa, fregy Andhika Perkasa, ‘ Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia’, 2024, hlm. 53

Mustika Mega Wijaya, “‘Perlindungan Hukum Terhadap Hak Anak Dibawah Umur Untuk Mendapatkan Pendidikan”,’

an Putri Rimadani, Wulandari, anindia, ‘Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Cipta Kerja Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu’, Vol. 2, No. 1 Maret 2024, hlm 78

anindia an Putri Rimadani, Wulandari, ‘Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Cipta Kerja Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu’, Vol. 2, No. 1 Maret 2024, hlm. 79-82

———, ‘Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang Undang Cipta Kerja Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu’, Vol. 2, No. 1 Maret 2024, hlm. 82