

Penerapan Prinsip Keadilan dalam Pemberian Hak-Hak Tenaga Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan

¹Desti Nurdiana, ²Firdaus, ³Rika Lestari

^{1,2,3}Universitas Riau

Email: desti.nur11@gmail.com, firdaus.33789@gmail.com, rika.lestari234@gmail.com

Kata kunci

*Hak Pekerja,
Keadilan,
Perjanjian Kerja
Waktu Tertentu
(PKWT)*

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk jangka waktu atau pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan sebagai BUMN telah mempekerjakan tenaga kerja melalui sistem PKWT dan wajib mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan serta prinsip keadilan. Namun, dalam praktiknya masih terdapat ketidakmerataan dalam pemenuhan hak-hak pekerja PKWT. Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pembaharuan kontrak serta mengkaji penerapan prinsip keadilan dalam pemberian hak-hak tenaga kerja. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pekerja PKWT yang telah bekerja lebih dari lima tahun tanpa kepastian status tetap, serta belum terpenuhinya hak normatif secara merata, seperti cuti, pelatihan, dan jaminan sosial. Selain itu, penyusunan kontrak dilakukan secara sepihak tanpa melibatkan pekerja. Kondisi ini mencerminkan lemahnya penerapan prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, pengawasan ketenagakerjaan, serta peningkatan transparansi dan komunikasi guna menjamin perlindungan hak pekerja PKWT secara adil dan berkelanjutan.

Keyword

*Fixed-Term
Employment
Agreement
(PKWT), Justice,
Workers' Rights*

Abstract

A Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) is a work contract between employees and employers for a specific period or temporary type of work. PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan, as a state-owned enterprise, employs workers under the PKWT system and is required to comply with labor laws and principles of fairness. However, in practice, there are still inequalities in the fulfillment of PKWT workers' rights. This study aims to analyze the legal protection of PKWT workers undergoing contract renewal and to examine the implementation of fairness principles in granting their rights. The research uses a sociological legal approach, with

data collected through interviews and analyzed using descriptive qualitative methods. The results show that some PKWT workers have been employed for more than five years without certainty of becoming permanent employees. In addition, several normative rights, such as annual leave, training, and social security, are not provided equally. Contract arrangements are also made unilaterally without involving workers. These conditions reflect weak implementation of fairness principles in industrial relations. Therefore, strengthening labor regulations, supervision, transparency, and communication is necessary to ensure fair and sustainable protection of PKWT workers' rights.

Pendahuluan

Prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam berbagai Undang-undang, dengan fokus utama pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja. Keadilan di sini mencakup perlakuan yang setara bagi semua pekerja tanpa memandang status atau jenis pekerjaan. Prinsip ini menekankan hak-hak dasar pekerja, seperti mendapatkan upah yang layak, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Penerapan prinsip ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkelanjutan, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi. Meskipun telah ada regulasi yang mengatur, dalam praktiknya, sering kali terdapat ketidakmerataan dalam penerapan hak-hak tersebut, sehingga menuntut perhatian lebih dalam penegakan hukum dan kebijakan ketenagakerjaan.

Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur berbagai aspek hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja. Undang-undang ini mencakup ketentuan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, sistem pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perjanjian kerja, hubungan industrial, serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam perkembangannya, beberapa ketentuan dalam Undang-undang ini telah direvisi melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja. Salah satu perubahan penting dalam Undang-undang Cipta Kerja adalah fleksibilitas dalam sistem kontrak kerja, pesangon, dan pengupahan. Undang-undang ini memberikan perlindungan bagi tenaga kerja sambil tetap memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam merekrut dan mengelola tenaga kerja.

Undang-undang yang mengatur Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, yang mengatur status, fungsi, dan tujuan dari perusahaan-perusahaan yang dimiliki negara. Undang-undang ini menetapkan bahwa BUMN bertujuan untuk memberikan manfaat ekonomi kepada negara sekaligus melayani kepentingan publik di sektor-sektor strategis. BUMN dibagi menjadi dua jenis, yaitu Perusahaan Perseroan (Persero) yang berorientasi pada keuntungan dan Perusahaan Umum (Perum) yang

berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam pengelolaannya, BUMN harus menjalankan prinsip tata kelola yang baik (*Good Corporate Governance*) dengan mengutamakan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. Seiring waktu, reformasi BUMN terus dilakukan guna meningkatkan daya saing dan profesionalisme dalam pengelolaan aset negara.

Pada penelitian ini akan diteliti beberapa Pasal penting dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, perlindungan karyawan, dan Hak Asasi Manusia (HAM). Penelitian ini menelaah Pasal 59 ayat (1) yang berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu” dan ayat (4) yang berbunyi “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”. Melalui analisis Pasal-Pasal ini, diharapkan dapat ditemukan gambaran yang lebih jelas mengenai perlindungan hak-hak tenaga kerja di Indonesia dan penerapan prinsip keadilan dalam praktik ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang mengatur hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara. PKWT biasanya diterapkan pada pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, bersifat musiman, atau berkaitan dengan produk baru yang masih dalam tahap percobaan. Dalam sistem PKWT hubungan kerja tercipta karena adanya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang cukup singkat yaitu bulanan atau beberapa tahun. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PKWT dapat berlangsung maksimal lima tahun, termasuk perpanjangan. Dalam PKWT, tidak diperkenankan adanya masa percobaan, jika masa percobaan diterapkan, maka masa tersebut dianggap sebagai bagian dari masa kerja PKWT. Pekerja dengan PKWT berhak atas upah, tunjangan hari raya (THR), dan cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, setelah masa kontrak berakhir, hubungan kerja otomatis berakhir tanpa kewajiban perusahaan untuk memberikan uang pesangon atau penghargaan masa kerja. Oleh karena itu, penting bagi kedua belah pihak untuk memahami hak dan kewajiban masing-masing dalam PKWT guna menghindari perselisihan di kemudian hari.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero), atau dikenal sebagai Pelindo, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan. Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam pengelolaan pelabuhan di Indonesia dan mempekerjakan ribuan tenaga kerja, termasuk melalui sistem kontrak PKWT. Sebagai BUMN, PT Pelindo (Persero) wajib mematuhi seluruh ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk prinsip-prinsip keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu isu yang muncul adalah praktik perpanjangan kontrak PKWT secara terus-menerus terhadap tenaga kerja, yang seharusnya tidak dibenarkan oleh hukum. Berdasarkan hasil observasi dan data lapangan, terdapat sekitar 90 orang

tenaga kerja PKWT di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan yang mengalami perpanjangan kontrak kerja lebih dari dua kali, bahkan ada yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun tanpa pengangkatan menjadi pegawai tetap. Hal ini melanggar Pasal 59 ayat (1) dan (4) Undang-undang Ketenagakerjaan, yang secara tegas menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat paling lama 5 tahun termasuk perpanjangan dan pembaruannya. Praktik ini tentu menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja, yang tidak memperoleh hak-hak normatif secara utuh, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan, tunjangan, maupun kepastian status kerja.

Kondisi kerja yang tidak pasti berdampak langsung terhadap kesejahteraan dan rasa aman pekerja. Ketidakjelasan status menyebabkan pekerja berada dalam posisi rentan terhadap pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu tanpa kompensasi yang adil. Pekerja pun tidak memiliki kekuatan tawar yang cukup kuat untuk memperjuangkan hak-haknya. Ketimpangan relasi antara perusahaan dan pekerja semakin tajam ketika perusahaan tidak memberikan kepastian status meskipun jenis pekerjaan telah memenuhi kriteria untuk dijadikan pekerjaan tetap.

Ketidaksesuaian praktik di lapangan dengan ketentuan hukum yang berlaku menjadi dasar penting untuk mengkaji sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT diterapkan. Perlindungan hukum semestinya tidak hanya bersifat normatif, melainkan harus diwujudkan dalam bentuk perlakuan adil dan kepastian hukum bagi seluruh tenaga kerja. Studi ini bertujuan untuk mengungkap realitas hubungan kerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan dan menelaah peran regulasi dalam melindungi pekerja dari eksploitasi sistematis melalui kontrak jangka pendek yang terus diperbarui tanpa batas.

Selain itu, pentingnya penelitian ini juga terletak pada upaya untuk membuktikan bahwa praktik pembaharuan PKWT secara terus-menerus tanpa pengangkatan sebagai pekerja tetap bukan hanya merupakan bentuk pelanggaran terhadap norma hukum yang berlaku, tetapi juga mencerminkan adanya ketimpangan relasi kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam konteks PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan, praktik ini dapat menciptakan kesenjangan harapan antara pihak manajemen yang mengedepankan efisiensi dengan kenyataan yang dihadapi pekerja yang menginginkan kepastian status dan kesejahteraan kerja. Penelitian ini diharapkan mampu membongkar adanya indikasi ketidakseimbangan kekuasaan, perlakuan diskriminatif, serta pengabaian terhadap prinsip keadilan dan kemanusiaan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, studi ini menjadi signifikan sebagai bagian dari tanggung jawab akademik untuk mendorong terbentuknya sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan.

Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

John Rawls dalam karyanya yang terkenal, *A Theory of Justice*, memperkenalkan teori keadilan yang telah menjadi landasan penting dalam pemikiran modern tentang keadilan sosial dan distribusi sumber daya. Menurut Rawls, keadilan adalah prinsip mendasar yang harus mendasari struktur sosial dan

ekonomi di masyarakat. Dalam pandangannya, setiap individu harus memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil tanpa memandang status sosial, latar belakang ekonomi, atau kondisi lahir. Rawls percaya bahwa struktur masyarakat sering kali ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak berada dalam kendali individu, seperti keberuntungan dan kelahiran, sehingga struktur sosial dan ekonomi harus dirancang untuk mengurangi ketidakadilan yang mungkin timbul dari faktor-faktor tersebut. Ia menggarisbawahi pentingnya memperhatikan kesetaraan dan menghindari ketidakadilan dalam segala aspek kehidupan masyarakat.

Prinsip keadilan internal menurut Rawls berfokus pada distribusi hak, kewajiban, dan sumber daya dalam suatu masyarakat. Salah satu konsep inti yang dikemukakan John Rawls dalam teori keadilannya adalah dua prinsip keadilan yang memiliki peranan penting dalam pembentukan struktur sosial yang adil. Prinsip pertama menekankan bahwa setiap individu harus memiliki hak yang sama untuk memperoleh kebebasan dasar, yang tidak boleh dibatasi kecuali jika kebebasan tersebut melanggar hak individu lain. Artinya, kebebasan ini harus berlaku merata bagi semua orang, tanpa terkecuali. Prinsip kedua, yang dikenal dengan istilah prinsip diferensiasi, menyatakan bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika hal tersebut memberikan keuntungan bagi individu atau kelompok yang paling kurang beruntung. Prinsip ini mendasari ide bahwa ketimpangan hanya sah apabila mampu meningkatkan kesejahteraan mereka yang berada di posisi paling rentan dalam masyarakat.

Teori keadilan sosial yang dikemukakan oleh John Rawls menekankan pentingnya keadilan sebagai prinsip utama dalam pengaturan struktur sosial dan institusi. Dalam kerangka ini, John Rawls memperkenalkan konsep “*veil of ignorance*” dan dua prinsip keadilan, salah satunya adalah prinsip perbedaan yang mengharuskan ketimpangan sosial dan ekonomi hanya dibenarkan jika memberikan manfaat terbesar bagi kelompok yang paling tidak diuntungkan. Dalam konteks hubungan industrial, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) termasuk dalam kelompok yang secara sosial dan ekonomis berada dalam posisi lemah, sehingga memerlukan perlindungan hukum yang lebih kuat.

Dalam pandangan Rawls lembaga sosial memiliki peran penting dalam mencapai dan mempertahankan keadilan. Ia menganggap bahwa lembaga-lembaga ini, baik itu hukum, pendidikan, atau kebijakan publik, harus didesain untuk mendukung dan menerapkan prinsip-prinsip keadilan. Keberadaan institusi yang adil dan inklusif, menurut Rawls, merupakan prasyarat untuk menciptakan struktur sosial yang adil dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu. Institusi yang baik harus mampu melindungi hak-hak dasar serta menyediakan akses yang setara terhadap pendidikan, perawatan kesehatan, dan pekerjaan bagi semua warga masyarakat.

Konsep keadilan Rawls memiliki relevansi yang kuat dalam konteks ketenagakerjaan dan distribusi peluang kerja. Ia percaya bahwa setiap individu harus memiliki akses yang sama terhadap pekerjaan, pendidikan, dan pengembangan diri, tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang atau kondisi sosial ekonomi. Dalam pandangan Rawls, ketimpangan dalam dunia kerja hanya

dapat diterima jika hal tersebut memberikan manfaat bagi mereka yang berada di posisi yang kurang beruntung, misalnya dengan menyediakan pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi karyawan dengan kondisi sosial yang lebih rendah.

Rawls juga menyoroti pentingnya hak-hak dasar dalam dunia kerja, seperti upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan kesempatan untuk berkembang. Ia percaya bahwa prinsip-prinsip ini harus dijamin oleh lembaga sosial dan perusahaan, karena merupakan bagian dari keadilan sosial. Menurutnya, sebuah masyarakat yang adil adalah masyarakat yang melindungi hak-hak pekerja dan memberikan mereka akses yang setara terhadap peluang untuk meningkatkan taraf hidup.

Rawls berpendapat bahwa keadilan bukan sekadar nilai moral, tetapi merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam setiap keputusan yang memengaruhi masyarakat luas. Ia percaya bahwa keadilan harus menjadi landasan dalam pembentukan kebijakan publik yang melibatkan kepentingan umum. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan memiliki peran penting dalam membentuk masyarakat yang lebih adil, merata, dan inklusif.

2. Teori HAM dan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan Perseroan

Teori HAM dan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan Perseroan (TJSLP) memiliki hubungan yang erat, di mana penegakan hak asasi manusia (HAM) dapat berbeda di setiap negara, dan TJSLP berkaitan langsung dengan penghormatan terhadap HAM dalam operasional perusahaan. Perkembangan perusahaan yang baik tidak hanya melibatkan pemilik usaha, tetapi juga harus mempertimbangkan dampaknya terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar. Dalam hal ini, terdapat tiga nilai penting yang tidak dapat dilepaskan dari TJSLP dan HAM, khususnya terkait dengan pengelolaan Sumber Daya Alam (SDA) di Indonesia, yakni perseroan sebagai koeksistensi sosial, keadilan, dan kekeluargaan.

Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan (TJSLP) merupakan salah satu produk regulasi pemerintah yang dibuat sebagai pedoman bagi perusahaan untuk mempertimbangkan keberadaan dan kepentingan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Dengan adanya regulasi tersebut, perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan (*profit-oriented*), tetapi juga memiliki misi untuk berkontribusi pada kemajuan kesejahteraan rakyat. Teori ini didasarkan pada prinsip bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek sosial dan lingkungan dalam setiap keputusan bisnisnya, serta berkomitmen untuk memenuhi hak-hak masyarakat sekitar sesuai dengan prinsip HAM yang berlaku. Firdaus dalam bukunya menjelaskan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga harus melibatkan pertimbangan terhadap hak-hak asasi manusia dan keberlanjutan lingkungan sebagai bagian integral dari pembangunan perusahaan yang berkelanjutan.

Teori ini menekankan bahwa tanggung jawab perusahaan tidak hanya terbatas pada pencapaian keuntungan ekonomi semata, melainkan juga mencakup kontribusi terhadap kesejahteraan sosial dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Firdaus mengemukakan bahwa dalam dunia kerja, perusahaan memiliki kewajiban moral dan legal untuk memperhatikan kondisi para pekerja, termasuk

perlindungan atas hak-hak dasar mereka seperti hak atas upah layak, jaminan sosial, lingkungan kerja yang aman, serta kebebasan berserikat. Dalam kerangka CSR dan HAM, ketenagakerjaan tidak lagi dilihat semata-mata sebagai hubungan ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari pembangunan sosial yang berkelanjutan. Pendekatan ini mendorong integrasi nilai-nilai kemanusiaan dalam praktik bisnis, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa operasionalnya tidak menyebabkan pelanggaran terhadap hak pekerja. Dengan demikian, teori ini mengubah paradigma ketenagakerjaan dari sekadar hubungan pasar menjadi tanggung jawab kolektif yang mengedepankan keadilan dan kesejahteraan bersama.

Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum sosiologis bertujuan untuk mengkaji bagaimana hukum diterapkan dalam praktik, serta bagaimana pengaruh faktor sosial, ekonomi, dan budaya terhadap keberlakuan hukum positif di tengah masyarakat. Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan ini melihat korelasi antara hukum dengan kenyataan sosial, untuk menilai sejauh mana efektivitas hukum berjalan dan menemukan bentuk hukum tidak tertulis yang hidup di tengah masyarakat. Dalam konteks ini, penelitian akan menganalisis efektivitas implementasi peraturan ketenagakerjaan dalam penerapan prinsip keadilan terhadap tenaga kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan, yang berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara. Lokasi ini dipilih karena menjadi salah satu pusat operasional BUMN yang mempekerjakan banyak tenaga kerja PKWT.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan topik penelitian dan ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji serta ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh pihak yang terlibat secara langsung dalam pengelolaan dan pelaksanaan hubungan kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. Populasi tersebut mencakup bagian Human Capital/SDM dan tenaga kerja PKWT aktif.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Pemilihan sampel dilakukan secara purposive sampling, yakni teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar data yang diperoleh relevan dan mendalam. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) tertentu agar hasil penelitian tetap representatif.

Tabel 1 Populasi dan Sampel

| Jenis Populasi | Populasi | Sampel | Presentase (%) |
|----------------|----------|--------|----------------|
| Bagian SDM | 8 | 3 | 40% |
| Pekerja PKWT | 90 | 27 | 30% |

Sumber : Data olahan 2025

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan pihak manajemen SDM dan tenaga kerja PKWT yang aktif.
- b. Data Sekunder, yakni data yang bersumber dari dokumen perusahaan, regulasi internal, serta literatur ilmiah yang relevan dengan topik ketenagakerjaan.
- c. Bahan Hukum Primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum dalam penelitian, antara lain:
 - 1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 3) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT dan Alih Daya
- d. Bahan Hukum Sekunder, mencakup penjelasan, analisis, dan interpretasi atas bahan hukum primer yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian lainnya.
- e. Bahan Hukum Tersier, yaitu sumber pendukung seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber daring yang memberikan penjelasan tambahan atas bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui dua teknik utama, yaitu:

- a) Wawancara, yaitu proses tanya jawab secara langsung dan terstruktur antara peneliti dan responden menggunakan panduan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi mendalam terkait pelaksanaan hubungan kerja PKWT di perusahaan.
- b) Studi Pustaka, yaitu penelaahan terhadap literatur, dokumen, serta peraturan perundang-undangan yang relevan sebagai dasar teori dan kerangka konseptual dalam analisis.

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, yakni metode yang bertujuan untuk menggambarkan, menginterpretasikan, dan memahami secara komprehensif suatu fenomena sosial berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

Proses analisis dilakukan melalui tiga tahapan utama :

- a. Reduksi data
Menyortir dan menyederhanakan data dari hasil wawancara dan dokumen.
- b. Penyajian data
Menyusun data dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel agar pola dan kecenderungan dapat terlihat jelas.
- c. Penarikan kesimpulan
Merumuskan hasil analisis dalam bentuk temuan-temuan yang menjelaskan sejauh mana prinsip keadilan diterapkan dalam pelaksanaan hubungan kerja PKWT, termasuk aspek keadilan distributif, prosedural, dan interaksional.

Hasil dan Pembahasan

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja PKWT yang mengalami pembaharuan perjanjian kerja di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan

Mekanisme pengangkatan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan operasional perusahaan. Dalam praktiknya, perjanjian kerja memuat durasi kontrak, jenis pekerjaan, serta hak dan kewajiban para pihak. Secara normatif, PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara, seperti pekerjaan musiman, proyek tertentu, atau pekerjaan yang penyelesaiannya dapat ditentukan dalam jangka waktu tertentu.

Ketentuan hukum mengenai PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut menetapkan bahwa PKWT memiliki batas waktu maksimal, yaitu hingga 5 tahun termasuk perpanjangan. Selain itu, pembaruan kontrak hanya dapat dilakukan setelah masa tenggang 30 hari sejak berakhirnya kontrak sebelumnya, serta tidak diperbolehkan untuk pekerjaan yang sama. Apabila ketentuan ini dilanggar, maka status hubungan kerja dapat berubah secara hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik PKWT di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pembaruan kontrak kerja dilakukan secara berulang tanpa adanya jeda waktu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, pekerja tetap dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang sama, bahkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan seperti administrasi. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian status kerja dan berpotensi melanggar prinsip perlindungan hukum bagi pekerja.

Analisis terhadap kontrak kerja menunjukkan adanya kelemahan substantif, terutama dalam hal ketidakjelasan batas perpanjangan kontrak, tidak adanya kriteria pengangkatan menjadi PKWTT, serta tidak dicantumkannya formula kompensasi akhir kontrak secara rinci. Hal ini menempatkan pekerja dalam posisi yang lemah, karena tidak memiliki kepastian mengenai masa depan hubungan kerja maupun hak yang akan diterima ketika kontrak berakhir.

Dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), pekerja PKWT tetap memiliki hak

dasar yang tidak dapat dikurangi, seperti hak atas pekerjaan layak, upah yang adil, jaminan sosial, serta perlakuan yang setara di tempat kerja. Sementara itu, dalam perspektif Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan (TJSL), perusahaan memiliki kewajiban moral dan hukum untuk menjamin kesejahteraan pekerja, termasuk pekerja kontrak. Namun, praktik pembaruan kontrak yang berulang tanpa kepastian menunjukkan bahwa prinsip HAM dan TJSL belum sepenuhnya diimplementasikan secara optimal.

Data empiris menunjukkan bahwa mayoritas pekerja PKWT memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebesar 40,74%. Kondisi ini secara hukum menjadi indikasi kuat adanya penyimpangan dalam penerapan PKWT, karena masa kerja tersebut telah melampaui batas maksimal yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Seharusnya, pekerja dengan masa kerja yang panjang dan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dipertimbangkan untuk diangkat menjadi PKWTT.

Distribusi masa kerja pekerja juga menunjukkan adanya pola penggunaan PKWT sebagai sistem kerja jangka panjang. Pekerja dengan masa kerja kurang dari 5 tahun masih berada dalam batas ketentuan hukum, namun tetap rentan terhadap praktik perpanjangan kontrak berulang. Sementara itu, pekerja dengan masa kerja tepat 5 tahun berada pada titik kritis yang seharusnya menjadi dasar evaluasi pengangkatan menjadi pekerja tetap. Adapun pekerja dengan masa kerja lebih dari 5 tahun menunjukkan adanya praktik PKWT berkepanjangan yang bertentangan dengan prinsip kepastian hukum.

Dari sisi karakteristik pekerjaan, sebagian besar pekerja PKWT ditempatkan pada bidang administrasi (37%), diikuti operasional lapangan (25,9%), keuangan (14,8%), serta bidang teknologi dan operator. Dominasi pekerjaan administratif menunjukkan bahwa PKWT tidak hanya digunakan untuk pekerjaan sementara, tetapi juga untuk pekerjaan rutin dan berkelanjutan yang seharusnya menggunakan skema PKWTT. Hal ini memperkuat indikasi bahwa PKWT dimanfaatkan sebagai strategi efisiensi tenaga kerja oleh perusahaan.

Kendala yang dihadapi pekerja PKWT juga memperlihatkan lemahnya perlindungan hukum. Sebanyak 66,7% pekerja mengalami kontrak berulang tanpa kepastian status, 55,6% menyatakan minimnya sosialisasi hak, 51,9% tidak memiliki peluang promosi, dan 44,4% menghadapi evaluasi kinerja yang tidak jelas. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam hubungan kerja serta rendahnya transparansi dalam pengelolaan tenaga kerja.

Selain itu, ditemukan adanya pelanggaran terhadap ketentuan pembaruan kontrak, yaitu tidak adanya jeda waktu 30 hari antara kontrak lama dan kontrak baru. Praktik ini menunjukkan ketidakpatuhan terhadap regulasi dan berpotensi menyebabkan perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT secara hukum. Namun, dalam praktiknya, perubahan status tersebut tidak terjadi karena lemahnya pengawasan dari instansi terkait.

Permasalahan lainnya adalah ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dan penggunaan PKWT. Banyak pekerja PKWT justru melaksanakan pekerjaan inti perusahaan yang bersifat tetap, seperti administrasi dan operasional. Berdasarkan

ketentuan hukum, pekerjaan tersebut seharusnya dilakukan oleh pekerja dengan status PKWTT. Penggunaan PKWT untuk pekerjaan tetap merupakan bentuk penyimpangan yang dapat merugikan pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam kondisi ini menjadi sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan status kerja. Bentuk perlindungan dapat dilakukan melalui pengawasan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta akses pekerja terhadap mekanisme hukum. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja masih belum optimal, sehingga pelanggaran terus berlangsung tanpa sanksi yang tegas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan belum berjalan secara efektif. Pekerja masih menghadapi ketidakpastian status kerja, ketimpangan hak, serta lemahnya implementasi regulasi ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan kebijakan perusahaan, penguatan pengawasan pemerintah, serta peningkatan kesadaran hukum pekerja.

Penerapan prinsip keadilan dalam pemberian hak-hak tenaga kerja PKWT di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan

Penerapan prinsip keadilan dalam hubungan kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Secara normatif, peraturan ketenagakerjaan di Indonesia telah menjamin bahwa setiap pekerja, termasuk PKWT, berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip keadilan belum sepenuhnya diterapkan dalam praktik di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. Pekerja PKWT masih mengalami ketimpangan dalam hal pemenuhan hak-hak normatif, seperti jaminan sosial, cuti, pelatihan, dan kesempatan promosi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum dan implementasi di lapangan.

Secara filosofis, keadilan dalam ketenagakerjaan tidak hanya berarti kesamaan hak secara formal, tetapi juga pemerataan manfaat sesuai kontribusi pekerja. Dalam konteks ini, pekerja PKWT memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang setara dengan pekerja tetap, namun tidak memperoleh hak yang sama. Kondisi ini mencerminkan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Analisis kontrak menunjukkan bahwa sebagian ketentuan telah sesuai dengan regulasi, seperti tidak adanya masa percobaan dan kejelasan durasi kontrak. Namun, masih terdapat ketidaksesuaian dalam hal kompensasi akhir kontrak, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Selain itu, penggunaan PKWT untuk pekerjaan tetap seperti administrasi bertentangan dengan ketentuan hukum dan seharusnya berubah menjadi PKWTT.

Dalam perspektif teori keadilan John Rawls, kondisi ini tidak memenuhi prinsip keadilan. Prinsip kebebasan yang sama belum terpenuhi karena adanya diskriminasi terhadap pekerja PKWT, sedangkan prinsip perbedaan belum tercapai karena pekerja sebagai kelompok lemah belum mendapatkan perlindungan yang memadai.

Keadilan distributif yang menekankan pembagian hak secara adil juga belum terwujud, karena pekerja dengan kontribusi yang sama tidak memperoleh hak yang setara. Selain itu, keadilan prosedural juga belum terpenuhi, karena kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan terkait status kerja dan pemenuhan hak pekerja.

Hasil wawancara menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan perusahaan dan praktik di lapangan, terutama dalam hal pemberian BPJS, THR, dan cuti. Sebagian pekerja tidak menerima hak tersebut secara penuh, yang menunjukkan lemahnya implementasi regulasi. Selain itu, kurangnya sosialisasi mengenai hak-hak pekerja menyebabkan rendahnya pemahaman pekerja terhadap perlindungan hukum yang seharusnya mereka terima.

Perusahaan cenderung mengutamakan efisiensi tenaga kerja melalui penggunaan PKWT, dibandingkan memberikan kepastian status kerja kepada pekerja. Hal ini menimbulkan ketidakpercayaan, menurunkan motivasi kerja, serta berpotensi memicu konflik industrial.

Dari sisi pengawasan, peran pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dinilai belum optimal dalam menegakkan aturan yang berlaku. Lemahnya pengawasan ini memberikan ruang bagi perusahaan untuk mengabaikan kewajiban hukum, sehingga prinsip keadilan tidak dapat terwujud secara optimal.

Dengan demikian, penerapan prinsip keadilan dalam pemberian hak-hak pekerja PKWT di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan masih belum maksimal. Diperlukan upaya perbaikan melalui peningkatan transparansi, kesetaraan perlakuan, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Selain itu, penguatan pengawasan oleh pemerintah dan peningkatan literasi hukum pekerja menjadi langkah penting untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil dan berkeadilan sosial.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan prinsip keadilan dalam pemberian hak-hak tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan belum berjalan secara optimal. Walaupun Undang-undang Ketenagakerjaan serta peraturan turunannya telah mengatur batasan waktu, syarat, serta hak normatif pekerja PKWT, praktik di lapangan menunjukkan adanya pembaharuan perjanjian kerja tanpa kejelasan status. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, karena bertentangan dengan prinsip kepastian dan perlindungan yang dijamin dalam hukum ketenagakerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pekerja PKWT rentan terhadap pelanggaran hak, baik dari sisi status kerja maupun jenis pekerjaan.
2. Penerapan prinsip keadilan dalam pemberian hak pekerja PKWT di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan masih jauh dari harapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja PKWT mendapatkan perlakuan

yang berbeda dibanding pekerja PKWTT, baik dalam hal fasilitas, tunjangan, maupun kepastian kerja. Banyak pekerja PKWT tidak memperoleh hak-haknya dan kejelasan jenjang karir. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan dan diskriminasi di kalangan pekerja PKWT, serta bertentangan dengan prinsip keadilan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Referensi

A. Buku

- Arifin, M. (2021). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Cahyono, R. A. (2020). *Ketentuan PKWT dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021*. Bandung: Refika Aditama.
- Dirjen PHI & Jamsos. (2022). *Data pengawasan ketenagakerjaan terkait PKWT di BUMN*. Jakarta: Kemenaker.
- Firdaus, *Integrasi CSR dan HAM dalam Sistem Ketenagakerjaan: Pendekatan Etika dan Hukum*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 2022 9(1), 45–60.
- Firdaus, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Hak Asasi Manusia dalam Praktik Ketenagakerjaan di Indonesia*. *Jurnal Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 2020, 5(2), 115–130
- Gunawan, A. (2021). *Undang-undang Cipta Kerja dan dampaknya terhadap pekerja kontrak*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Nugroho, A. (2020). *Prinsip keadilan dalam hukum perburuhan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Simanjuntak, P. (2020). *Manajemen tenaga kerja: Teori dan praktik*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan: Research & Development*. Bandung: Alfabeta, 2018.

B. Jurnal dan Artikel Ilmiah

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020), hlm. 142.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), hlm. 112.
- Alfikro, Ananda. “Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas Dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia.” *Gema Keadilan* 10, Nomor 1 (2023): 35–50.
- Aryani, Adhika Devi, Wibowo Setiyo Nugroho, and Nur Wening. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek 24 Yogyakarta (2021).” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen 1*, Nomor 4 (2022): 281–305.
- Badruzaman, M. D. (2022). Prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan kerja kontrak. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 18(1), 45–62. <https://doi.org/10.24843/jhk.2022.v18.i1.p3>
- Budiarti, N. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dalam perspektif Undang-undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum Reformasi*, 10(2), 97–113. <https://doi.org/10.30641/rjh.v10i2.1341>
- Dalimunthe, Nikmah, and Muhammad Al Amin Bintang. “Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-undang Omnibus Law Cipta Kerja Dan

- Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.” *Jurnal de Facto* 10, Nomor 2 (2024): 130–149.
- Diah Puji Lestari, “Normatif Juridial Analisis of Compensation for Certain Time Work Agreements (PKWT) Based on The Job Creation Act,” *Lex Generalis*, Vol.3.Nomor 5 (Mei 2022).
- Dewi, L. M. (2021). Analisis keadilan dalam sistem outsourcing pasca Omnibus Law. *Jurnal Hukum & Perburuhan*, 9(1), 33–47. <https://doi.org/10.25041/jhp.v9i1.1104>
- Evanto Pandora manalu, Siti Hajati Hoesin, Bangun Pandapotan Hutajulu, Rinaldi Agusta Fahlevie, Atil khaleel Farhan, “Legal Position Of Employee Agreement after the Enactment of Government Regulation in Lieu of law (Perpu) Number 02 of 2022 Concerning Manpower,” Vol. 10, Issue. 2 September 2024.
- Firmansyah, Y. (2023). Perbandingan hak-hak tenaga kerja PKWT dan tetap di sektor pelabuhan. *Jurnal Ekonomi & Ketenagakerjaan*, 5(2), 75–89. <https://doi.org/10.21009/jek.052.07>
- Halim, Aji Rahman. “Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State).” *Journal Presumption of Law* 3, Nomor 2 (2021): 206–220.
- Hidayat, Atang. “Hak Tenaga Kerja Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit.” *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum* 6, Nomor 1 (2017): 23–32. <http://www.paramarta.web.id/index.php/paramarta/article/view/25>
- Hidayat, Erik. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Literacy: Jurnal Ilmiah Sosial* 3, Nomor 1 (2021): 12–23.
- Hidayat, T. (2020). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga mediasi. *Jurnal Yustisia*, 14(1), 21–38. <https://doi.org/10.20885/yust.v14i1.1071>
- Hirarto, Arief Alfatah, and Mila Sartika. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang.” *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking* 1, Nomor 1 (2021): 10–25.
- R. Herlambang Perdana Wiratraman, *Keadilan Sosial dan Perlindungan Pekerja di Indonesia*, (Yogyakarta: FH UGM Press, 2020), hlm. 78.
- Iftida Yasar, “Problematika Pekerja Kontrak dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia,” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 48 Nomor 3 (2018): 601, menyatakan bahwa praktik
- I Kadek Bagas Dwipayana, I Made Minggu Widyantara, and Luh Putu Suryani. “Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Anak Sebagai Pelaku Tindak Pidana Pembunuhan.” *Jurnal Konstruksi Hukum* 3, Nomor 1 (2022): 207–211.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Indonesia* (Jakarta: Djambatan, 2019), hlm. 211.
- Irawan, D. (2022). Evaluasi kontrak kerja berulang dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Kajian Hukum*, 6(2), 55–68. <https://doi.org/10.24176/jkh.v6i2.2014>
- Japian, Cheryl Michelia. “Eksistensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja.” *Lex Privatum* 9, Nomor 2 (2021): 28–39.
- Djumadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 92.

- Kinanthi Puspitaningtyas, Waluyo, "Specific Time Work Agreement (PKWT) Regulations (Comparative Study Between Indonesia and Malaysia), 2024.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019), hlm. 115.
- Lubis, H. (2023). Ketimpangan perlakuan terhadap pekerja kontrak dan tetap di BUMN. *Jurnal Humaniora dan Keadilan Sosial*, 8(1), 112–128. <https://doi.org/10.33021/jhks.v8i1.1352>
- Maulana, W. "Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* (2019).
- Nabila, Hafifah, Tri Kesumadewi, and Immawati. "Penerapan Pendidikan Kesehatan Tentang Tanda Bahaya Kehamilan." *Journal Cendikia Muda 2* (2022):202–209. https://www.jurnal.akperdharmawacana.ac.id/index.php/JWC/article/viewFile/337/1_98
- Nadzilah, Ninda, Widwi Handari Adji, "The Effect Of Mutation And Employment Rotation On Employee Performance Of BPJS Ketenagakerjaan Cimahi Branch." *Management Studies and Entrepreneurship Journal 4*, Nomor 5 (2023): 6595–6604.
- Nuqul, FL. "Peran Lama Pidana, Usia Pelaku, Dan Tekanan Waktu Terhadap Penilaian Keadilan Pemidanaan Pelaku Pemerkosaan Anak." (2014). <http://repository.uin-malang.ac.id/743/>
- Nurhayati, I., A. Y. Pratiwi, and M. Hidayati. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Wiyata 8*, Nomor 2 (2021): 140–146.
- Putri Handayani, "Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak pada Perusahaan BUMN," *Jurnal Lex et Societatis*, Vol. 7 Nomor 2 (2019): 45
- Putri, F. A. (2021). Hak pekerja PKWT terhadap jaminan sosial. *Jurnal Sosial & Hukum*, 7(1), 44–59. <https://doi.org/10.23917/jsh.v7i1.1319>
- Rachmalia, Dia, Sumartik Sumartik, and Dewi Andriani. "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.X." *COSTING 7*, Nomor 5 (2024): 3343–3353.
- Rahayu, Triana Puji, and Liana, Lie. "Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Al Tijarah 6*, Nomor 3 (2020): 1.
- Rahman, M. H. (2023). Studi kasus penerapan kontrak kerja berulang di perusahaan pelat merah. *Jurnal Manajemen Ketenagakerjaan*, 5(1), 22–36. <https://doi.org/10.23969/jmk.v5i1.1282>
- Rahmawati, Yulia, Suryaningsi, and Novita Majid. "Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan." *SEIKAT 3*, Nomor 1 (2024): 51–62.
- R. Herlambang Perdana Wiratraman, *Keadilan Sosial dan Perlindungan Pekerja di Indonesia*, (Yogyakarta: FH UGM Press, 2020), hlm. 81.
- R. Joni Bambang S, *Hukum Perjanjian Kerja dan Perlindungan Pekerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2021), hlm. 93.
- Saputra, Ideta Eka, and Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja." *Media of Law and*

- Sharia 3, Nomor 4 (2022): 284–300.
- Sarira, Iron. “Aspek Hukum Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Terhadap Implementasi Keputusan Pailit.” *Humaniora* 2, Nomor 2 (2011): 1173.
- Sembiring, R. A. (2022). Perlindungan tenaga kerja PKWT dalam BUMN: Studi di Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Hukum*, 9(3), 99–113. <https://doi.org/10.31294/jph.v9i3.1541>
- Sheila Maria Belgis Putri Affiza. “Efektivitas Penuntut Umum Dalam Penanganan Kasus KDRT Melalui Penerapan Prinsip Keadilan Restoratif.” *Syntax Literate* 7, Nomor 1 (2022): 828–844.
- Sudharma, Kadek Januarsa Adi. “Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.” *Jurnal Panorama Hukum* 2, Nomor 2 (2017): 203.
- Sulantoro, M. A. “Penerapan Prinsip Keadilan Restoratif Pada Tindak Pidana Korupsi.” *Dharmasiswa* 1, Nomor 2 (2021): 915–926.
- Sutrisno, Imam Budi Santoso, Holyness N. Singadimedja, “Policy Of Specific Time Working Agreement (PKWT) On Law Number 11 Of 2020 Concerning Creation Work In Welfare Perspective Sosial and Subjective,” *Legal Brief*, Volume 11, Issue 1, November (2021).
- Teguh Wahyudi, Dewa Gede; Rai Yuliantini, Ni Putu; Gede Dendi Sudika Mangku. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Internasional.” *Jurnal Komunitas Yustisia* 2, Nomor 1 (2019): 55–65.
- Yana Sukma Permana, “Legal Protection For Workers In The Perspective Of Certain Time Employment Agreements (Pkw) Post Employment Creation Law,” *Journal Indonesia Law and Policy Review (JILPR)*, June 2023.
- Wilson, Tony. “Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Hasil Kerja Karyawan.” *Management Studies and ...* 1 (2012): 108–123.
- Wulandari, Andi Sri Rezky, Mira Nila Kusuma Dewi, and Andi Rahmah. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Upah Yang Terlambat Dibayarkan.” *Warkat* 2, Nomor 1 (2022): 44–53.
- Yusuf, Muhammad. “The Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance.” *MBIA* 20, Nomor 1 (2021): 18–31.

C. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT dan Alih Daya. Jakarta: Kemenaker RI.