

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TERTENTU
DI LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI
(STUDI DI INSTITUT TEKNOLOGI, SAINS, DAN KESEHATAN RS dr
SOEPRAOEN MALANG)**

Naima Wardhana Fitriani¹, Ahmad Syaifudin², M. Fahrudin Andriyansyah³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Jl. Mayjen Haryono Nomor 193 Kota Malang, 65144, 0341 551932, Fax: 0341-552249

Email: 22101021111@unisma.ac.id

ABSTRACT

Legal protection is a solid basis for creating harmonious and productive working relationships. The relationship between rights and obligations in the world of work is reciprocal. Optimal implementation of obligations will have implications for the fulfillment of individual rights. In this research, researchers used empirical juridical methods with field studies and a legislative approach. The results of this research are that the implementation of PKWT at the higher education institution ITSK Soepraoen Malang is not fully in accordance with the provisions of Government Regulation Number 35 of 2021 and Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation. This is related to workers' rights such as the PKWT period, wages that are not in accordance with Malang City UMK standards, and providing compensation for workers who have been laid off.

Keywords: *Legal protection, PKWT, Higher Education Institutions*

ABSTRAK

Perlindungan hukum menjadi dasar yang kokoh bagi terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Hubungan antara hak dan kewajiban dalam dunia kerja bersifat timbal balik. Pelaksanaan kewajiban secara optimal akan berimplikasi pada terpenuhinya hak individu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode yuridis empiris dengan studi lapangan serta pendekatan perundang-undangan. Hasil dari penelitian ini pelaksanaan PKWT di lembaga pendidikan tinggi ITSK Soepraoen Malang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berlaku. Hal ini terkait hak – hak pekerja seperti jangka waktu PKWT, upah yang belum sesuai dengan standart UMK Kota Malang, dan pemberian kompensasi untuk pekerja yang mengalami PHK.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, PKWT, Lembaga Pendidikan Tinggi

PENDAHULUAN

Dalam pergeseran sistem paradigma di dunia kerja akibat globalisasi telah memunculkan fenomena peningkatan pekerja tidak tetap. Sayangnya, di Indonesia, kelompok pekerja tidak tetap ini seringkali masih tidak mendapatkan keadilan terhadap ketidakpastian kerja dan

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

eksploitasi akibat kurangnya perlindungan hukum yang komprehensif, berbeda dengan sejumlah negara maju yang telah memiliki regulasi lebih progresif. Maka dari itu tenaga kerja dalam hal ini merupakan peran yang cukup penting untuk pembangunan nasional. Hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan merupakan hubungan timbal balik. Dimana perusahaan membutuhkan tenaga kerja sebagai penggerak roda perusahaan, sementara tenaga kerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Karena seringkali, pekerja yang sudah menjalankan tugasnya dengan baik justru tidak mendapatkan hak yang seharusnya. Oleh karena itu, perlindungan hukum sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati oleh pengusaha. Untuk memastikan hubungan antara perusahaan dengan pekerja ini berjalan dengan baik, diperlukannya keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini menunjukkan bahwa negara menjamin hak setiap individu untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga mengatur tentang hak setiap orang untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini menegaskan pentingnya perlakuan yang manusiawi dan adil dari pengusaha terhadap pekerja.⁵

Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi lebih fokus pada aspek akademik, pengelolaan perguruan tinggi, dan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan, Undang-Undang ini kurang spesifik mengatur secara rinci mengenai hubungan kerja, termasuk PKWT, di lingkungan perguruan tinggi. Sebagai bentuk pelaksanaan negara hukum, pemerintah wajib memberikan perlindungan hukum kepada seluruh tenaga kerja. Perlindungan tersebut secara umum mencakup tiga aspek utama, yaitu.

1. Perlindungan Teknis

⁴ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (1 Mei 2022): 339–49, <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.

⁵ Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *UNISSULA Semarang* Vol 15 (4 Desember 2020).

Perlindungan Teknis ini bertujuan untuk menjaga para pekerja agar tidak mengalami kecelakaan saat bekerja. Termasuk menjaga mereka dari bahaya yang bisa muncul dari mesin, alat kerja, atau bahan-bahan yang mereka gunakan.

2. Perlindungan Sosial

Selain aspek keamanan kerja, perlindungan sosial dalam hal ini memastikan pekerja memiliki kehidupan yang baik di luar pekerjaan, termasuk kesehatan dan kesejahteraan keluarga.

3. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis bertujuan untuk menjamin bahwa setiap pekerja menerima upah yang layak dan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, baik untuk dirinya sendiri maupun bagi anggota keluarganya. Prinsip ini juga mencakup jaminan kesejahteraan bagi pekerja yang tidak mampu bekerja akibat kondisi di luar kendali mereka.

Ketentuan umum mengenai hak-hak pekerja dalam hal upah, jaminan sosial, dan pemutusan hubungan kerja berlaku pula bagi pekerja PKWT di perguruan tinggi. Seringkali terjadi perbedaan antara aturan yang tertulis dengan praktik di lapangan, terutama terkait dengan perpanjangan kontrak, hak cuti, dan pesangon. Maka dari itu, Perlindungan hukum bagi pekerja seharusnya menjadi prioritas utama terutama bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Namun, dalam praktiknya, perlindungan tersebut seringkali masih belum sepenuhnya di dapatkan oleh para pekerja. Akibatnya, pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seringkali mengalami ketidakseimbangan dalam perlindungan hukum.⁶

Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana lembaga pendidikan tinggi berperan dalam mendukung dan memperhatikan hak-hak pekerja. Selain itu, penelitian ini juga berupaya untuk menganalisis kebijakan dan praktik yang ada di lembaga pendidikan tinggi dengan perlindungan hak-hak pekerja yang ada di dalamnya. Dengan melakukan penelitian ini, Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi perguruan tinggi dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkeadilan bagi seluruh tenaga kerja.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis empiris, dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan

⁶ Ishar Pulungan, "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DENGAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PWKT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA," *Jurnal Jendela Hukum* 10, no. 1 (26 Oktober 2023): 67–79, <https://doi.org/10.24929/jjh.v10i1.2442>.

wawancara, studi pustaka dan studi dokumen. Selanjutnya data yang diperoleh dikaji dan dianalisis dengan teknik analisis deskriptif.⁷ Dari data yang telah disediakan oleh ITSK Soepraen Malang mengenai bentuk PKWT yang disepakati kemudian dilakukan wawancara untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja, yang kemudian dianalisis dengan membandingkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Lembaga Pendidikan Tinggi

Perlindungan hukum timbul sebagai konsekuensi dari adanya hubungan hukum antar subjek hukum, yang berimplikasi pada timbulnya hak dan kewajiban. Perlindungan terhadap pekerja dapat diwujudkan melalui upaya pembinaan dan peningkatan pengakuan terhadap hak asasi manusia, serta perlindungan yang bersifat fisik, teknis, sosial, dan ekonomi, yang diatur melalui norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.⁸

Perlindungan hukum dapat diberikan baik secara eksplisit dalam bentuk peraturan tertulis maupun secara implisit dalam bentuk kesepakatan bersama. Menurut Harjono ada dua bagian perlindungan Hukum, 1. Perlindungan Hukum Preventif yaitu dilakukan pencegahan sebelum terjadinya kejahatan, 2, Perlindungan Hukum korektif yaitu dilakukan setelah terjadinya suatu kejahatan, dengan demikian perlindungan Hukum yang cocok digunakan dalam hal Pelanggaran Hak Asasi Manusia Berat Masa Lalu yaitu Perlindungan Korektif artinya adanya Perlindungan Hukum bagi Korban yang kena dampak dari suatu kejahatan.⁹

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Kerja terkait perlindungan hukum bagi PKWT dalam bentuk yang bersifat preventif yaitu dengan mengakomodir konsep kesepakatan dalam hal perpanjangan waktu perjanjian kerja, hal ini diatur pada Pasal 56 ayat (3) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa “jangka waktu” ataupun “selesainya suatu pekerjaan tertentu” keduanya dibatasi hanya paling lama 5 tahun termasuk perpanjangannya (jika ada). Selanjutnya yaitu aturan

⁷ Agus Ria Kumara M.Pd, *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF* (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan, t.t.).

⁸ Hasbulloh, Ahmad Syaifudin, Ahmad Bastomi “IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KASUS KECELAKAAN KERJA (Studi Kasus PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Grati),” t.t.

⁹ M.Fahrudin Andriyansyah, 2020, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat yang menolak Vaksinasi Covid-19 Di tinjau dari Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

terkait pemberian kompensasi terhadap PKWT, dijelaskan pada Pasal 61 a Undang Undang Cipta kerja yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu berakhir maka, Perusahaan atau lembaga wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja. Uang kompensasi ini baru dapat diberikan apabila jangka waktu perjanjian kerja berakhir dan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 61 angka (1) ayat b dan c.¹⁰

Untuk perlindungan hukum bagi PKWT dalam bentuk yang bersifat represif lebih berfokus menyelesaikan sengketa yang telah terjadi, misalnya dalam hal terjadinya penolakan PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, hal ini diatur dalam pasal 151 ayat (3) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023. Untuk perundingan bipartit dalam perselisihan PHK berlaku dalam hubungan industrial.¹¹

Dengan demikian, perlindungan hukum menjadi dasar yang kokoh bagi terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Hubungan antara hak dan kewajiban dalam dunia kerja bersifat timbal balik. Pelaksanaan kewajiban secara optimal akan berimplikasi pada terpenuhinya hak individu. Sebaliknya, pengakuan atas hak individu akan menjadi motivasi untuk melaksanakan kewajiban dengan baik. Oleh karena itu, perlindungan hukum menjadi sangat krusial dalam mewujudkan keseimbangan antara hak dan kewajiban, sehingga tercipta hubungan kerja yang adil dan produktif.

Perlindungan hak-hak pekerja juga dapat dicapai melalui pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus menjadi langkah untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem dengan mekanisme yang efektif dan penting untuk memastikan penegakan hukum ketenagakerjaan yang efektif serta penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tujuannya untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, meningkatkan produktivitas, serta melindungi hak-hak pekerja.¹²

¹⁰ Martha Yosephine Purba, Ani Wijayati, dan Binoto Nadapdap, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023," 2023.

¹¹ Ibid

¹² Niru Anita Sinaga, "PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA," t.t.

B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di ITSK RS dr Soepraoen Malang

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara dua pihak yang mengatur hubungan kerja. memiliki keragaman bentuk dan isi. Meskipun demikian, seluruh jenis perjanjian kerja tunduk pada asas-asas umum perjanjian, meliputi subjek, objek, dan kausa (alasan) yang sah. Substansi perjanjian kerja, termasuk hak dan kewajiban para pihak, merupakan hasil dari kesepakatan bersama.¹³

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan fleksibilitas dalam bentuk perjanjian kerja, baik tertulis maupun lisan. Akan tetapi, Pasal 57 ayat (1) secara tegas mensyaratkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Ketentuan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara tertulis bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Inti dari suatu perjanjian kerja terletak pada isi perjanjian yang memuat rincian pekerjaan yang disepakati oleh kedua belah pihak. Meskipun tingkat kerinciannya dapat bervariasi, isi perjanjian secara prinsip tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum yang bersifat memaksa, norma kesusilaan, dan ketertiban umum yang berlaku.¹⁴

Berdasarkan hal diatas, maka peneliti akan menganalisa bagaimana pelaksanaan dari PKWT di ITSK RS dr Soepraoen Malang jika ditinjau dari Undang- Undang dan Peraturan Pemerintah sebagai berikut:

a. Pembuatan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja pada pekerja PKWT dengan pihak institusi ITSK Soepraoen Malang dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia. Hal ini sudah sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) dalam Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia”.

b. Jangka Waktu Berlakunya PKWT

Jangka waktu PKWT diatur dalam pasal 2 tentang masa berlaku perjanjian kerja, untuk jangka waktu perjanjian kerja berlaku selama 2 tahun. Maka dalam hal jangka

¹³ Muhamad Dela Dwi Mustofa dan Hufon Hufon, “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK APABILA DI PHK PADA MASA KONTRAK BERLANGSUNG,” *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 1 (30 April 2022): 155–70, <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.22>.

¹⁴ Yudith Ilela, Adonia Ivonne Laturette, dan Sarah Selfina Kuahaty, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia,” *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 4, no. 2 (31 Juli 2024): 226, <https://doi.org/10.47268/pamali.v4i2.2144>.

waktu perjanjian PKWT di ITSK Soepraoen Malang pada bagian masa berlakunya perjanjian PKWT belum sesuai dengan dengan Pasal 56 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pasca putusan mahkamah konstitusi no. 168/PUU-XXI/2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021, dimana pada aturan yang baru dijelaskan bahwa Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan.

c. Upah / Gaji pokok

Terkait dengan upah yang diterima pekerja diatur dalam pasal 3 tentang gaji pokok pekerja. Gaji pokok yang diterima pekerja PKWT di ITSK Soepraoen Malang sebesar Rp2.900.000,00 , dalam hal ini peneliti juga sempat mewawancarai ibu Nadira Novianti yang juga sebagai pekerja PKWT di ITSK Soepraoen Malang di bidang SDM. Beliau mengatakan bahwasannya gaji pokok yang diterima pekerja PKWT tidak mengacu pada Undang- Undang tetapi pada gaji pokok PNS tahun 2019.¹⁵ Maka dalam hal gaji pokok yang diterima pekerja PKWT yang ada di ITSK Soepraoen Malang belum sesuai dengan UMK Kota Malang, dimana UMK Kota Malang saat ini diketahui berada di angka Rp. 3.309.144. Dan juga upah yang diterima pekerja PKWT di ITSK Soepraoen Malang belum sesuai dengan ketentuan Pasal 88D ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 pasca putusan mahkamah konstitusi no. 168/PUU-XXI/2023 terkait standart upah minimum kota/kabupaten.

d. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Mengenai jaminan sosial tenaga kerja diatur pada pasal 3 perjanjian kerja tentang hak tunjangan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Maka dalam hal jaminan sosial tenaga kerja di ITSK Soepraoen Malang sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 berisi tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) bagi pekerja waktu tertentu.

e. Kompensasi

Terkait kompensasi berupa pesangon bagi pekerja PKWT yang di PHK / tidak diperpanjang oleh pihak institusi belum ada. Peneliti juga sempat mewawancarai ibu Nadira Novianti pekerja PKWT di bidang SDM.¹⁶ beliau mengatakan bahwa belum terdapat kebijakan dari institusi yaitu ITSK Soepraoen Malang mengenai

¹⁵ Nadira Novianti, 2024

¹⁶ Nadira Novianti, 2024

kompensasi bagi pekerja yang mengalami PHK/ tidak diperpanjang kontraknya oleh ITSK Soepraoen Malang. Maka dalam hal ini belum sesuai dengan Pasal 15 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021 dan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 156 ayat (1) Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai pemberian kompensasi apabila hubungan kerja yang dilakukan dengan PKWT atau kontrak buruh tersebut selesai.

Berdasarkan uraian diatas, maka jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, upah/ gaji pokok yang diterima pekerja PKWT , dan pada hal kompensasi berupa pesangon bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) terdapat ketidaksesuaian. Dalam hal pelaksanaan perjanjian kerja di ITSK Soepraoen Malang mengenai hak- hak yang diterima pekerja PKWT masih belum sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja serta aturan turunannya PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT. Maka dalam hal ini untuk pihak ITSK Soepraoen Malang untuk kedepannya lebih memperhatikan kebijakan khususnya mengenai hak- hak yang diterima pekerja PKWT agar sesuai dengan ketentuan Undang- Undang serta Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang hak PKWT.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di lembaga pendidikan tinggi dijamin oleh negara melalui peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja. Selain ketentuan tersebut juga ada peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat. Adanya sanksi bagi pelanggar hukum serta pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia menjadi landasan penting dalam perlindungan terhadap pekerja. Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi tidak mengatur spesifik mengenai PKWT. Fokus utama Undang- Undang pendidikan tinggi adalah pada penyelenggaraan pendidikan tinggi, tata kelola perguruan tinggi, dan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan tinggi.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di ITSK Soepraoen Malang, belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dimana hal ini terkait isi dari perjanjian kerja yang sudah disepakati mengenai hak- hak yang diterima pekerja PKWT belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan undang- undang. Hal- hal yang belum sesuai yaitu antara lain terkait jangka waktu perjanjian kerja, gaji/ upah yang diterima pekerja PKWT masih belum sesuai dengan UMK Kota Malang, dan kompensasi berupa pesangon yang belum dipenuhi oleh pihak institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ria Kumara M,Pd. *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan, t.t.
- Ilela, Yudith, Adonia Ivonne Laturette, dan Sarah Selfina Kuahaty. “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia.” *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 4, no. 2 (31 Juli 2024): 226. <https://doi.org/10.47268/pamali.v4i2.2144>.
- Hasbulloh, Ahmad Syaifudin, Ahmad Bastomi “IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1970 TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KASUS KECELAKAAN KERJA (Studi Kasus PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Grati),” t.t.
- Lestari, Diah Puji. “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.” *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (1 Mei 2022): 339–49. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.
- Muhammad Wildan. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *UNISSULA Semarang* Vol 15 (4 Desember 2020).
- Mustofa, Muhamad Dela Dwi, dan Hufon Hufon. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK APABILA DI PHK PADA MASA KONTRAK

BERLANGSUNG.” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 1 (30 April 2022): 155–70.
<https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.22>.

M.Fahrudin Andriyansyah, 2020, Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat yang menolak Vaksinasi Covid-19 Di tinjau dari Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

Nadira Novianti, 2024

Pulungan, Ishar. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DENGAN STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PWKT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA.” *Jurnal Jendela Hukum* 10, no. 1 (26 Oktober 2023): 67–79.
<https://doi.org/10.24929/jjh.v10i1.2442>.

Purba, Martha Yosephine, Ani Wijayati, dan Binoto Nadapdap. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023,” 2023.

Sinaga, Niru Anita. “PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA,” t.t.