

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DALAM PERSPEKTIF KONVENSI INTERNASIONAL LABOUR
ORGANIZATION NO 158
(STUDI PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA DAN FILIPINA)**

Arifatul Azqiyah¹, Ahmad Syaifudin², Fitria Dewi Navisa³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jalan Mayjen Haryono No 193 Malang 65144, Telepon (0341) 551932, Fax (0341) 552249
Email: hayiqzaa@gmail.com

ABSTRACT

A Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) is a form of limited-duration employment relationship for temporary work, as regulated in Law No. 13 of 2003 and amended by Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. Regulatory changes, including the removal of the maximum PKWT limit, have raised concerns regarding the legal protection of contract workers. This study aims to analyze the legal protection for PKWT workers under applicable regulations in Indonesia and compare it with practices in the Philippines from an International Labour Organization (ILO) perspective. The research method used is normative juridical with statutory, conceptual, and comparative approaches. The results show that although Indonesia has improved legal protection through the Job Creation Law and Government Regulation No. 35 of 202, such as regulating compensation and administrative obligations, implementation and oversight remain weak. Meanwhile, the Philippines is more aligned with ILO standards through its ratification of Convention No. 158 and the prohibition of detrimental contract work practices such as "endo." Therefore, Indonesia needs to strengthen regulations and oversight so that protection for PKWT workers is more in line with the ILO's Decent Work principles.

Keywords: Legal Protection, PKWT Workers, ILO.

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan bentuk hubungan kerja berdurasi terbatas untuk pekerjaan sementara, sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan diperbarui melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan regulasi, termasuk penghapusan batas maksimal PKWT, menimbulkan kekhawatiran terkait perlindungan hukum pekerja kontrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut peraturan yang berlaku di Indonesia serta membandingkannya dengan praktik di Filipina dalam perspektif *International Labour Organization* (ILO). Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan perbandingan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Indonesia telah meningkatkan perlindungan hukum melalui UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 202, seperti pengaturan kompensasi dan kewajiban administrasi, implementasi dan pengawasan masih lemah. Sementara itu, Filipina lebih selaras dengan standar ILO melalui ratifikasi Konvensi No. 158 dan pelarangan praktik kerja kontrak merugikan seperti "endo". Oleh karena itu, Indonesia perlu memperkuat regulasi dan pengawasan agar perlindungan bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih sesuai dengan prinsip kerja layak menurut ILO.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja PKWT, ILO.

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja sementara yang dibuat untuk pekerjaan dengan durasi terbatas¹, seperti proyek atau pekerjaan musiman.² Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis sesuai ketentuan hukum dan tidak memberikan hak atas pesangon kecuali diatur dalam kontrak³. Sebaliknya, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu bersifat permanen, memberikan hak atas pesangon dan perlindungan kerja lebih kuat, serta dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perbedaan utama antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terletak pada durasi dan hak-hak pekerja.⁴

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan diperbarui oleh UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Awalnya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibatasi durasinya, namun UU Cipta Kerja menghapus batas waktu tersebut dan menambahkan kewajiban kompensasi bagi pekerja. Tujuannya adalah menciptakan fleksibilitas bagi pengusaha serta perlindungan bagi pekerja.⁵ Secara internasional, Konvensi ILO No. 158 dan No. 181 melindungi hak pekerja kontrak, menekankan pentingnya alasan sah dalam pemutusan hubungan kerja, transparansi perekrutan, dan perlindungan dari diskriminasi atau eksploitasi. Indonesia didorong untuk mengikuti standar ini demi menjamin keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak.⁶

Terdapat kesenjangan antara regulasi nasional Indonesia dan standar ILO dalam perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Regulasi nasional memberikan fleksibilitas lebih kepada pemberi kerja, seperti penghapusan batas waktu kontrak dan kompensasi yang terbatas.⁷ Sementara itu, standar ILO menekankan perlindungan yang lebih kuat, seperti pengakhiran kerja yang sah dan transparansi perekrutan. Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia sering menghadapi ketidakpastian kerja, minimnya perlindungan hak, serta diskriminasi dalam gaji, pelatihan, dan jaminan sosial, yang mencerminkan perlunya penyesuaian regulasi nasional agar sejalan dengan standar internasional.

PT Nike Indonesia dan Walmart pernah terlibat dalam isu perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Nike dikritik karena pekerja kontraknya dianggap tidak mendapat perlindungan yang layak, sementara Walmart menghadapi tekanan global terkait kondisi kerja

¹ Nurul listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashri Justiceka, “Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja” (2022) 4:2 Jurnal Terapung : Ilmu – Ilmu Sosia 13.

² Dewangga Jana Prasetya, Virginia Mandasari, “Analisis Efektifitas Pencatatan Status PKWT di Dinas Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Surabaya” (2025) 4:2 EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi 4186–4198.

³ Dewa Gede Giri Santosa, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya” (2021) 17:2 DiH: Jurnal Ilmu Hukum 178–191.

⁴ Andri Cahyanto, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan” (2021) 2:2 Jurnal Indonesia Sosial Sains 183–196.

⁵ Risma Angelica, Yoana Ledy Mutiara, Mufid Muhammad, Salsabila Nink, “Peranan Hukum Internasional Dalam Upaya Melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Taiwan” (2023) 1:2 Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat 1–25.

⁶ Fitria Dewi Navisa, “Kedudukan dan Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Pewarisan” (2022) 15:2 Arena Hukum 307–324.

⁷ Turro S Wongkaren, Rachmat Reksa Samudra, Ratna Indrayanti, Faris Azhari, Muhyiddin, “Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya” (2022) 17:3 J-naker: Jurnal Ketenagakerjaan 209–235.

dan hak pekerja kontrak di berbagai negara.⁸ Keduanya telah melakukan perbaikan kebijakan, namun masih menghadapi tantangan dalam menerapkan perlindungan yang adil dan konsisten bagi pekerja kontrak, terutama terkait diskriminasi dan ketidakpastian kerja.⁹ Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap implementasi standar ketenagakerjaan secara menyeluruh.

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT penting karena mereka berada dalam posisi yang rentan. Konvensi ILO, seperti No. 158 dan No. 122, menekankan hak atas pekerjaan layak dan pemutusan kerja yang sah, namun Indonesia belum meratifikasi Konvensi No. 158, berbeda dengan Filipina yang lebih progresif dalam melindungi pekerja kontrak.¹⁰ Filipina melarang praktik kerja kontrak eksploitatif, sedangkan Indonesia masih memiliki celah hukum. Penelitian ini membandingkan sistem ketenagakerjaan kedua negara dalam kerangka Konvensi ILO dengan pendekatan multidisipliner untuk memberikan rekomendasi konkret bagi perbaikan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya bagi pekerja kontrak.

Untuk menjawab ketimpangan perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, penelitian ini menawarkan pendekatan studi perbandingan antara Indonesia dan Filipina. Filipina dipilih karena memiliki karakter sosial dan ekonomi yang mirip dengan Indonesia, namun telah lebih maju dalam meratifikasi dan menerapkan standar perlindungan tenaga kerja internasional dari *International Labour Organization* (ILO). Melalui perbandingan ini, diharapkan dapat dirumuskan solusi konkret berupa rekomendasi pembaruan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia agar lebih selaras dengan prinsip-prinsip kerja layak dan perlindungan hukum internasional.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup dua hal pokok, yaitu bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta bagaimana penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dan Filipina jika ditinjau dari perspektif ILO. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan regulasi nasional di Indonesia dan menilai sejauh mana aturan tersebut memberikan perlindungan memadai. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk membandingkan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dan Filipina dalam kerangka Konvensi ILO, khususnya Konvensi No. 158 dan No. 181, guna mengevaluasi kesesuaian regulasi nasional masing-masing negara dengan standar perlindungan kerja internasional.

Dalam penulisan ini, metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, mengkaji bahan hukum tertulis seperti peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan yang relevan.¹¹ Metode deskriptif untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dari perspektif Konvensi *International Labour Organization* (ILO). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan,

⁸ bbbcom, "Perlakuan buruk pabrik-pabrik terhadap buruh" (16 January 2025), online (Berita): *Perlakuan buruk pabrik-pabrik terhadap buruh* <https://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2012/01/120112_nike>.

⁹ Philip Mattera, "Wal-Mart: Corporate Rap Sheet" (16 January 2025), online (Corporate Research Project): *Wal-Mart: Corporate Rap Sheet* <<https://www.corp-research.org/wal-mart>>.

¹⁰ Agus Riyanto, *Hukum Bisnis Indonesia* (Batam: Batam Publisher, 2018).

¹¹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021).

yang menelaah kesesuaian regulasi nasional Indonesia dengan standar ILO; pendekatan konseptual, yang mengevaluasi prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan seperti keadilan dan kepastian hukum sebagai dasar perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; serta pendekatan perbandingan antara sistem hukum Indonesia dan Filipina dalam mengatur hak-hak pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi kesenjangan dan praktik terbaik dalam perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu agar sesuai dengan standar internasional, khususnya Konvensi ILO, sehingga memberikan rekomendasi perbaikan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif dengan metode penafsiran hukum secara gramatikal dan sistematis guna menemukan jawaban hukum terhadap rumusan masalah yang diajukan.¹²

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia Menurut Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku

Perlindungan hukum bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia diatur secara khusus dalam sejumlah peraturan perundang-undangan, terutama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, serta dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.¹³ Secara umum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, seperti pekerjaan musiman, proyek, atau pekerjaan yang sifat dan jenisnya tidak tetap. Hal ini bertujuan untuk mencegah penyalahgunaan status kontrak bagi pekerjaan yang seharusnya bersifat tetap.¹⁴ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya boleh diterapkan untuk pekerjaan bersifat sementara, dengan durasi maksimal lima tahun termasuk perpanjangan, dan harus dibuat secara tertulis serta didaftarkan. Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memiliki hak yang setara dengan pekerja tetap, termasuk hak atas kompensasi, jaminan sosial, dan perlindungan K3. Namun, dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran seperti penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan tetap dan kontrak berulang, sementara pengawasan dan penegakan hukum dinilai belum efektif, sehingga perlindungan pekerja kontrak belum berjalan optimal.¹⁵

Laporan *Ombudsman* dan Disnaker tahun 2022 menunjukkan peningkatan aduan terkait penyalahgunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, seperti kasus di perusahaan ritel nasional yang mempekerjakan kasir lebih dari empat tahun tanpa status tetap atau kompensasi. ILO menekankan pentingnya hubungan kerja yang adil, dengan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu

¹² Peter Mahmud Marzuki, Edisi Revisi: Penelitian Hukum (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2019), h.47.

¹³ Naima Wardhana Fitriani, Ahmad Syaifudin & M Fahrudin Andriyansyah, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Di Lembaga Pendidikan Tinggi (Studi Di Institut Teknologi, Sains, Dan Kesehatan RS dr Soepraoen Malang)" (2025) 31:1 DINAMIKA 11848–11857.

¹⁴ Niru Anita Sinaga & Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia" (2017) 6:1 Jurnal Teknologi Industri 56–70.

¹⁵ Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya" (2021) 17:2 DiH: Jurnal Ilmu Hukum 178–191.

Tertentu secara terbatas agar tidak menjadi sarana penghindaran kewajiban terhadap pekerja tetap. Konvensi ILO No. 158 melarang PHK terselubung melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berulang, sementara Rekomendasi ILO No. 166 menegaskan bahwa pekerjaan tetap harus menjadi norma, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya digunakan bila benar-benar diperlukan dengan pengawasan hukum yang ketat.

Praktik pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia bertentangan dengan prinsip dasar ILO, yaitu:

- 1) Melanggar Konvensi ILO No. 158, karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disalahgunakan untuk menghindari prosedur PHK yang sah.
- 2) Melanggar Rekomendasi ILO No. 166, karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu justru dijadikan bentuk hubungan kerja utama di beberapa sektor, bukan sebagai pengecualian sesuai anjuran ILO.

Teori keadilan sosial, perlindungan hukum, dan hubungan industrial digunakan untuk menganalisis sejauh mana hukum ketenagakerjaan melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah.¹⁶ Ketiga teori ini menyoroti perlunya keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak dasar pekerja. Dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, teori-teori tersebut membantu mengidentifikasi celah eksploitasi dalam praktik hubungan kerja kontrak.

Legalitas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021, yang membatasi penggunaannya hanya untuk pekerjaan tidak tetap. Jika tidak memenuhi kriteria, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Syarat sahnya meliputi durasi maksimal lima tahun, jenis pekerjaan yang bersifat sementara, serta perjanjian tertulis dalam Bahasa Indonesia yang didaftarkan dalam tujuh hari kerja. Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tetap memiliki hak normatif seperti upah layak, lembur, jaminan sosial, perlindungan K3, dan kompensasi di akhir kontrak. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin perlindungan dan kesejahteraan pekerja meskipun dalam status kontrak.¹⁷

Permasalahan implementasi PKWT di Indonesia bukan terletak pada kekosongan hukum, melainkan pada lemahnya pelaksanaan dan penegakan hukum. Padahal, kerangka hukum sudah jelas, seperti dalam UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 35 Tahun 2021, yang mengatur syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, durasi kontrak, serta kewajiban pencatatan ke instansi ketenagakerjaan.¹⁸ Aturan ini seharusnya memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, termasuk hak normatif dan kemungkinan transisi ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Namun, dalam praktiknya, pelanggaran masih sering terjadi karena lemahnya pengawasan dan penegakan, sehingga efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak menjadi lemah.¹⁹

¹⁶ Kinanthi Puspitaningtyas & Waluyo Waluyo, "Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia" (2024) 12:1 Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi 34.

¹⁷ Fitriana, "Menggagas Arah Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Berkeadilan Demi Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh" (2022) 52:1 Jurnal Hukum & Pembangunan 356.

¹⁸ 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 (LNRI) Tahun 2021 Nomor 45, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 6647

¹⁹ Fitria Dewi Navisa, "Perlindungan Hukum Terhadap Keluarga Jenazah Yang Terkena Dampak Covid-19 Atas Penolakan Pemakaman" (2020) 3:2 Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang 137–149.

Regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masih memiliki kelemahan yang melemahkan perlindungan hukum bagi pekerja, di antaranya norma yang terlalu umum seperti Pasal 5 PP No. 35 Tahun 2021 yang tidak mendefinisikan secara jelas “pekerjaan sementara”, lemahnya sanksi terhadap pelanggaran penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan tetap, minimnya evaluasi dan pengawasan berkala²⁰, serta kurangnya perlindungan saat transisi ke Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu akibat praktik pemutusan dan kontrak ulang.²¹ Kondisi ini menunjukkan perlunya reformasi regulasi secara normatif dan implementatif, termasuk penegasan definisi, pembatasan masa kerja, larangan kontrak berulang, serta penguatan sanksi hukum agar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak menjadi sarana eksploitasi dan benar-benar menjamin perlindungan pekerja. Untuk memastikan implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang adil dan tidak disalahgunakan, diperlukan beberapa langkah konkret, yaitu: penegasan hukum melalui penyusunan daftar pekerjaan yang boleh dikontrakkan dan pengaturan sanksi atas pelanggaran²²; penguatan sanksi serta sistem pengaduan yang aman dan efektif; peningkatan pengawasan dengan menambah jumlah serta kapasitas pengawas ketenagakerjaan dan penggunaan teknologi; kewajiban audit serta sertifikasi kontrak agar sah secara hukum; penerapan sistem digital terintegrasi untuk pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara daring guna mendukung transparansi; serta edukasi dan sosialisasi kepada pekerja mengenai hak-haknya, sekaligus mendorong peran aktif serikat pekerja dan masyarakat sipil dalam pengawasan.²³

Keberhasilan perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sangat bergantung pada sinergi antara regulasi yang kuat, pengawasan yang efektif, kesadaran hukum pekerja, dan kolaborasi lintas pihak. Namun, terdapat sejumlah kesenjangan yang melemahkan upaya ini.²⁴ Pertama, banyak perusahaan menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan permanen, yang bertentangan dengan Pasal 56 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 5 PP No. 35 Tahun 2021. Kedua, lemahnya pengawasan dari pemerintah, terutama Dinas Tenaga Kerja, menyebabkan pelanggaran sering tidak terdeteksi. Ketiga, rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja membuat mereka menerima kontrak yang tidak sah tanpa perlawanan. Keempat, pengusaha kerap menyalahgunakan kontrak dengan memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara berulang tanpa pengangkatan tetap, guna menghindari kewajiban hukum seperti pesangon. Keempat faktor ini menunjukkan pentingnya reformasi sistemik untuk memastikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak disalahgunakan dan tetap memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja.

Peraturan normatif telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, mencakup kepastian status kerja, batas waktu dan jenis pekerjaan, hak atas

²⁰ Anjar Kususiyanah, “Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Pancasila Industrial Relationsin Job Creation Law)” (2021) 1:2 *Journal of Sharia and Economic Law* 42–59.

²¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

²² Muhammad Hendri Yanova, Nifa Amisya Siraz, “Transformasi Bantuan Hukum Kepada Masyarakat Sebagai Manifestasi Keadilan” (2023) 4:2 *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 258–275.

²³ Fithriatus Shalihah, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM” (2017) 1:2 *UIR Law Review* 149–160.

²⁴ Apri Amalia et al, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian” (2017) 5:1 *USU Law Journal* 66–76.

upah dan jaminan sosial, serta perlindungan dari eksploitasi. Namun, perlindungan ini tidak efektif tanpa implementasi yang kuat. Masalah utamanya bukan terletak pada kekosongan hukum, melainkan lemahnya pelaksanaan, minimnya pengawasan, dan rendahnya literasi hukum pekerja.²⁵ Oleh karena itu, perlindungan yang efektif hanya dapat dicapai melalui penguatan implementasi hukum, peningkatan fungsi pengawasan, dan edukasi ketenagakerjaan. Pemerintah, melalui Disnaker dan Pengawas Ketenagakerjaan, memegang peran sentral dalam sosialisasi, inspeksi, serta penanganan pelanggaran. Keduanya juga menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan sebelum perkara dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Keterlibatan aktif pemerintah inilah yang menjadi kunci terciptanya sistem ketenagakerjaan yang adil dan benar-benar melindungi pekerja kontrak.²⁶

Pelaksanaan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia masih menghadapi tantangan besar meskipun telah diatur dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021. Dalam praktiknya, banyak perusahaan menyalahgunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan tetap dan mengabaikan hak-hak pekerja, terutama di sektor informal dan usaha kecil. Lemahnya pengawasan serta rendahnya literasi hukum pekerja memperburuk kondisi ini.²⁷ Akibatnya, prinsip kerja layak menurut ILO seperti perlindungan sosial, upah adil, dan keamanan kerja belum sepenuhnya terwujud. Ketidakpastian status kerja, diskriminasi terhadap hak tunjangan dan pelatihan, serta kontrak berulang tanpa kejelasan status tetap masih marak terjadi. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan penguatan pengawasan, peningkatan kepatuhan perusahaan, serta pemberdayaan pekerja agar sistem ketenagakerjaan di Indonesia lebih adil dan selaras dengan standar internasional.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, umumnya digunakan di banyak negara untuk menangani pekerjaan bersifat sementara atau berbasis proyek.²⁸ Namun, implementasinya berbeda-beda, tergantung pada sistem hukum dan kebijakan ketenagakerjaan masing-masing negara. Di Indonesia, pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masih menghadapi tantangan serius seperti ketidakpastian status kerja, praktik kontrak berulang tanpa kejelasan status tetap, dan lemahnya jaminan perlindungan bagi pekerja. Untuk memperbaiki kondisi ini, pendekatan perbandingan dengan praktik di negara lain menjadi penting. Negara-negara seperti Filipina, Jepang, Vietnam, dan Jerman memiliki kebijakan dan mekanisme pengawasan yang dapat menjadi model pembelajaran. Melalui studi perbandingan tersebut, Indonesia dapat mengadopsi elemen-elemen terbaik guna membangun sistem perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lebih adil, transparan, dan sejalan dengan standar internasional. Berikut ini adalah beberapa model perbandingan negara yang dapat dijadikan rujukan:

- 1) Indonesia dengan Filipina dan Jepang : Jepang menerapkan batas maksimal kontrak kerja selama 3 tahun (atau 5 tahun bagi pekerja berusia ≥ 60 tahun).²⁹ Jika kontrak diperpanjang

²⁵ Geraldo Samuel Sengkey, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan" (2021) 9:6 *Lex Privatum* 130–140.

²⁶ Devi Rahayu, *Buku Ajar : Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).

²⁷ Aruf Bahirra² Ismaidar¹, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Hubungan Kerja di Indonesia" (2025) 2:7 *Media Hukum Indonesia (MHI)* 76–80.

²⁸ Dewa Gede Giri Santosa, *Op.cit.*.

²⁹ Kompascom, "Kerja Kontrak di Jepang? Ini 5 Aturan Penting dari Periode Kontrak sampai Tunjangan Setelah PHK" (2024), online: *Kerja Kontrak di Jepang? Ini 5 Aturan Penting dari Periode Kontrak sampai Tunjangan*

melewati batas itu, pekerja harus diangkat sebagai tetap. Sistem ini menjaga fleksibilitas namun tetap memastikan transisi adil ke status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sehingga meminimalkan eksploitasi pekerja.

- 2) Indonesia dengan Filipina dan Vietnam : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Vietnam hanya boleh dilakukan maksimal dua kali dengan total durasi tidak melebihi 36 bulan. Setelahnya, perusahaan wajib mengangkat pekerja menjadi tetap. Sebagai negara ASEAN dengan karakter ekonomi serupa, kebijakan Vietnam dapat menjadi acuan reformasi sistem kontrak kerja Indonesia untuk memperkuat perlindungan pekerja.
- 3) Indonesia dengan Filipina dan Jerman : Jerman, ketentuan mengenai kontrak kerja waktu tertentu (*befristeter Arbeitsvertrag*) diatur dalam Undang-Undang tentang Pekerjaan Paruh Waktu dan Kontrak Waktu Tertentu (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG). Berdasarkan Pasal 14 ayat (2) TzBfG, kontrak kerja waktu tertentu tanpa alasan objektif hanya boleh dilakukan untuk jangka waktu maksimal dua tahun.³⁰ Dalam undang-undang tersebut, disebutkan bahwa kontrak kerja waktu tertentu tanpa alasan objektif hanya dapat berlangsung maksimal 2 tahun dan boleh diperpanjang maksimal 3 kali selama periode tersebut. Jika melebihi batas ini, maka status pekerja berubah otomatis menjadi pekerja tetap (*unbefristeter Arbeitsvertrag*). Ketentuan ini bertujuan mencegah penyalahgunaan kontrak kerja sementara untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja, seperti pesangon atau keamanan kerja.

Sebagai anggota Uni Eropa, Jerman mengikuti EU Directive 1999/70/EC yang mewajibkan pencegahan penyalahgunaan kontrak kerja sementara dan menetapkan perlindungan minimum bagi pekerja. Sistem ketenagakerjaan Jerman mencerminkan keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja dan perlindungan hak pekerja, membuktikan bahwa kontrak kerja terbatas dapat dijalankan tanpa mengeksploitasi pekerja.³¹ Melalui perbandingan sistem kerja kontrak di berbagai negara, Indonesia dapat memperoleh wawasan penting untuk mereformasi kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara normatif dan praktis. Hasil perbandingan ini menjadi dasar untuk menyusun rekomendasi kebijakan yang lebih berpihak pada pekerja, dengan menekan potensi eksploitasi dan memperkuat kepastian kerja. Perbandingan juga berfungsi sebagai alat evaluasi terhadap keselarasan kebijakan nasional dengan norma internasional, khususnya ILO Recommendation No. 198 (2006) yang menekankan pentingnya kejelasan hubungan kerja dan perlindungan terhadap pekerja rentan.

Reformasi kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia perlu difokuskan pada perlindungan hak pekerja, kejelasan status kerja, dan pembatasan praktik kontrak berkepanjangan agar tercipta hubungan kerja yang adil dan produktif.³² Meski terdapat kemajuan melalui UU Cipta Kerja dan PP No. 35/2021, pelaksanaannya masih menghadapi kendala serius. Dibanding negara lain, Indonesia terkesan lebih longgar dalam membatasi

Setelah PHK <<https://ohayojepang.kompas.com/read/2608/kerja-kontrak-di-jepang-ini-5-aturan-penting-dari-periode-kontrak-sampai-tunjangan-setelah-phk?page=all>>.

³⁰ Wolfgang Daubler, *Perwakilan Kepentingan Pekerja di Jerman: Sebuah Kajian* (2018), online: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/indonesien/15490.pdf>>.

³¹ eurlexeuropa.eu, “Direktif Dewan 1999/70/EC tanggal 28 Juni 1999 mengenai perjanjian kerangka kerja mengenai pekerjaan berjangka waktu tertentu yang disepakati oleh ETUC, UNICE dan CEEP” (1999), online: *Jurnal Resmi Komunitas Eropa* <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31999L0070>>.

³² Muhammad Hendri Yanova, Nifa Amisya Siraz, *supra* note 22.

perpanjangan kontrak, sehingga melemahkan kepastian kerja. Untuk itu, perlu penguatan pengawasan serta penyesuaian kebijakan nasional agar selaras dengan standar ketenagakerjaan internasional demi perlindungan yang lebih efektif bagi pekerja kontrak.

B. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia Dan Filipina Dalam Perspektif *Internasional Labour Organization*

International Labour Organization (ILO) tidak melarang kontrak kerja jangka tetap, namun melalui Konvensi No. 158 dan Rekomendasi No. 198, menekankan agar penggunaannya tepat sasaran dan tidak disalahgunakan. Kontrak jenis ini seharusnya dibatasi hanya untuk pekerjaan sementara, dengan tujuan menjamin pekerjaan layak, perlindungan hukum, dan perlakuan adil bagi semua pekerja, termasuk yang berada dalam hubungan kerja non-standar.³³ ILO juga berperan dalam menetapkan norma internasional, memberikan pedoman untuk kontrak yang adil, serta mencegah eksploitasi melalui penyalahgunaan kontrak kerja.³⁴

Konsep *Decent Work* dari ILO menekankan empat pilar utama: penciptaan lapangan kerja, perlindungan sosial, penegakan hak-hak pekerja, dan dialog sosial.³⁵ Dalam konteks kontrak kerja jangka tetap, ILO menegaskan bahwa kontrak semacam ini hanya boleh digunakan dalam kondisi tertentu dan tidak boleh melemahkan prinsip pekerjaan layak atau menghindari kewajiban hukum pengusaha. Dokumen seperti Recommendation No. 166, Recommendation No. 198, dan Convention No. 158 menjadi pedoman dalam mengatur kontrak ini secara adil. Meskipun tidak semua negara meratifikasi Konvensi No. 158, banyak negara termasuk Indonesia telah menerapkan pembatasan durasi dan perpanjangan kontrak untuk mencegah penyalahgunaan. ILO menyarankan negara-negara menetapkan alasan objektif penggunaan, batas jumlah perpanjangan, durasi maksimal, serta konversi otomatis ke status tetap jika syarat tersebut dilanggar, guna memastikan perlakuan yang adil bagi pekerja kontrak.³⁶

Prinsip ILO terkait kontrak kerja jangka tetap (*Fixed-Term Contract/FTC*) mendorong pembatasan penggunaan agar tidak disalahgunakan sebagai cara menghindari hubungan kerja permanen. Berbagai negara telah mengimplementasikan prinsip ini dengan batasan tegas misalnya, Prancis membatasi FTC maksimal 18 bulan dengan dua kali perpanjangan, dan Jerman selama dua tahun dengan tiga kali perpanjangan. Sementara itu, Indonesia melalui PP No. 35 Tahun 2021 memperbolehkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hingga lima tahun untuk pekerjaan tertentu. ILO menegaskan bahwa kontrak permanen harus menjadi bentuk hubungan

³³ Kemlugo, "Organisasi Ketenagakerjaan Internasional/*International Labour Organization* (ILO) dibentuk berdasarkan Traktat Versailles pada tahun 1919 bersamaan dengan berdirinya Liga Bangsa-Bangsa (LBB). Dalam perkembangannya, pada tahun 1945 ILO menjadi Badan Khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa", online: *Organisasi Ketenagakerjaan Internasional/International Labour Organization (ILO) dibentuk berdasarkan Traktat Versailles pada tahun 1919 bersamaan dengan berdirinya Liga Bangsa-Bangsa (LBB) Dalam perkembangannya, pada tahun 1945 ILO menjadi Badan Khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa* <<https://kemlu.go.id/daftar-kerja-sama-multilateral/international-labour-organization-ilo?type=publication>>.

³⁴ Cici Valensy, "Peran *International Labour Organization* (ILO) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia Di Arab Saudi Tahun 2012-2016" (2022) 4:2 JOM FISIP 1–11 at 2012–201.

³⁵ Mehnaj Ayuda et al, "Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan" (2024) 1:2 Jurnal Cendikia ISNU-SU (JCISNU) 124–131.

³⁶ Rindika Triandana Agista & Siti Ngaisah, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan" (2023) 1:1 Journal of Police and Law Enforcement 48–60.

kerja utama, dan FTC hanya boleh digunakan untuk pekerjaan khusus dengan durasi terbatas, tanpa diskriminasi. Negara-negara didorong untuk menetapkan regulasi yang melindungi pekerja dari eksploitasi dan penyamaran hubungan kerja tetap.

Fixed-Term Contract (FTC) adalah bentuk hubungan kerja dengan jangka waktu tertentu, biasanya terkait proyek atau tujuan khusus. Menurut ILO, FTC merupakan bentuk pekerjaan non-standar yang penggunaannya harus dibatasi agar tidak disalahgunakan dan tetap melindungi hak pekerja. Di Indonesia, FTC dikenal sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang awalnya diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, lalu diperbarui melalui UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) dan disempurnakan oleh UU No. 6 Tahun 2023. Implementasinya dijabarkan dalam PP No. 35 Tahun 2021, yang mengatur jenis pekerjaan, durasi kontrak, dan hak-hak pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.³⁷

Peraturan terkait PKWT di Indonesia bertujuan mencegah penyalahgunaan kontrak kerja jangka pendek. Untuk pekerjaan non-musiman, durasi kontrak maksimal adalah 5 tahun termasuk perpanjangan. Pekerjaan musiman hanya diperbolehkan selama 6 bulan, dengan sistem harian maksimal 20 hari kerja per bulan; jika dalam 3 bulan berturut-turut pekerja bekerja ≥ 20 hari per bulan, maka statusnya wajib menjadi pekerja tetap.³⁸ Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga berhak atas kompensasi saat kontrak berakhir, sebesar satu bulan upah untuk masa kerja 12 bulan, atau secara proporsional jika kurang, sesuai Pasal 15–16 PP No. 35 Tahun 2021. Hak ini tetap berlaku selama pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat.³⁹ Selain itu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib dibuat tertulis dalam Bahasa Indonesia, ditandatangani oleh kedua pihak, dan didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan dalam waktu tiga hari kerja. Jika tidak memenuhi syarat tertulis, maka status hubungan kerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu secara hukum. Ketentuan ini bertujuan memberi kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja.⁴⁰

Indonesia aktif menjalankan *Decent Work Country Programme (DWCP)* 2020–2025, sebuah kerja sama antara pemerintah, serikat pekerja, pengusaha, dan ILO untuk membangun ketenagakerjaan yang adil dan inklusif.⁴¹ Fokus utamanya meliputi peningkatan akses kerja layak bagi kelompok rentan, penguatan perlindungan sosial dan hubungan industrial, promosi kesetaraan gender, serta integrasi standar ILO ke dalam kebijakan nasional.⁴² Melalui *Decent*

³⁷ 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 (LNRI) Tahun 2021 Nomor 45, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 6647

³⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

³⁹ Nandang Purnama, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” (2021) 2:1 PAJOU (Pakuan Justice Journal Of Law) 74–86.

⁴⁰ Thomas Arsil, Titing Sugiarti & Henri Christian Pattinaja, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Tidak Di Phk Setelah Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” (2023) 5:2 Jurnal Legal Reasoning 159–172.

⁴¹ Ilham Zico Pratama, Muhammad Mufli Syahjeha & Oktaviandono, “Kerjasama ILO Dan Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesiadi Malaysia Lewat Program *Decent Work Country Programmes (DCWP)*” (2020) 3:2 Journal of Diplomacy and International Studies 49–64.

⁴² ILOorg, *Program Pekerjaan Layak Nasional (DWCP) untuk Indonesia 2020-2025*, online: <<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025->

Work Country Programme (DWCP) 2020–2025, Fokus utamanya meliputi peningkatan akses kerja layak bagi kelompok rentan, penguatan perlindungan sosial dan hubungan industrial, promosi kesetaraan gender, serta integrasi standar ILO ke dalam kebijakan nasional.⁴³

Kepastian hukum merupakan aspek krusial dalam menciptakan pekerjaan yang layak, sebagaimana ditegaskan oleh ILO melalui Recommendation No. 198. Setiap pekerja harus memiliki status kerja yang jelas baik sebagai pekerja tetap maupun kontrak dengan durasi dan perlindungan hukum yang past.⁴⁴ Untuk mencegah penyalahgunaan hubungan kerja, ILO mendorong bentuk perjanjian yang tertulis dan transparan.⁴⁵ Di Indonesia, prinsip ini diterapkan melalui PP No. 35 Tahun 2021 yang mewajibkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis dan didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan. Jika tidak dipenuhi, maka status kerja otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Selain itu, ILO Convention No. 158 juga menekankan pentingnya kompensasi yang adil saat pemutusan hubungan kerja, guna melindungi pekerja dari kerugian ekonomi dan mendukung transisi kerja secara layak.

Indonesia menerapkan prinsip kompensasi yang adil bagi pekerja kontrak melalui PP No. 35 Tahun 2021, khususnya Pasal 15–16. Ketentuannya menyatakan bahwa pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berhak menerima kompensasi setelah kontrak berakhir, dengan besaran satu bulan upah untuk setiap 12 bulan masa kerja, dan dihitung secara proporsional jika kurang dari itu. Mekanisme ini mencerminkan penerapan standar ILO dalam melindungi pekerja kontrak dari kerugian ekonomi, serta memastikan perlakuan yang adil dan setara dalam hubungan kerja jangka pendek⁴⁶

Indonesia menjamin hak berserikat bagi semua pekerja, termasuk pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, melalui Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.⁴⁷ UU ini menyatakan bahwa pekerja memiliki hak penuh untuk berserikat, dan pengusaha dilarang menghalangi, membatasi, atau mendiskriminasi pekerja karena keterlibatan mereka dalam serikat. Perlindungan ini menunjukkan komitmen Indonesia terhadap prinsip ILO dalam memastikan bahwa pekerja kontrak pun memiliki perlindungan kolektif dan hak suara dalam hubungan industrial. Dari sudut pandang ILO, hubungan kerja yang adil harus menjamin kepastian status, perlindungan hak, dan keadilan dalam kontrak kerja. Prinsip ini tercermin dalam ILO Recommendation No. 198 dan Convention No. 158. Jika dibandingkan dengan praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dan ketentuan Pasal 280 dalam *Labor Code* Filipina, tampak bahwa kedua negara sedang berupaya merespons

02/Program%20Pekerjaan%20Layak%20Nasional%20%28DWCP%29%20untuk%20Indonesia%202020-2025.pdf> at 2020–2025.

⁴³ Pratama & Syahjehan, “Kerjasama ILO Dan Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Malaysia Lewat Program *Decent Work Country Programmes* (DCWP)” (2020) 3:2 *Journal of Diplomacy and International Studies* 49–64

⁴⁴ Niru Anita Sinaga, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan” (2017) 7:2 *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 30–45.

⁴⁵ 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 (LNRI) Tahun 2021 Nomor 45, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 6647

⁴⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

⁴⁷ Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

tantangan hubungan kerja jangka pendek agar selaras dengan norma ketenagakerjaan internasional.⁴⁸

Di Indonesia, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur melalui PP No. 35 Tahun 2021 sebagai turunan UU Cipta Kerja, yang membolehkan kontrak maksimal lima tahun untuk jenis pekerjaan tertentu serta mewajibkan kontrak tertulis dan pemberian kompensasi. Ketentuan ini selaras dengan prinsip ILO tentang kepastian hukum dan perlindungan pekerja. Sebaliknya, di Filipina, Pasal 280 *Labor Code* menetapkan bahwa pekerja kontrak yang bekerja dalam inti usaha selama enam bulan otomatis menjadi pekerja tetap, sebagai upaya mencegah praktik “Endo”. Perbandingan ini menunjukkan bahwa meskipun keduanya mengadopsi prinsip dasar ILO, Filipina menerapkan pendekatan yang lebih ketat dan substantif, sementara Indonesia lebih menekankan aspek administratif.⁴⁹ Tantangan utama di kedua negara adalah memastikan kontrak tidak disalahgunakan untuk menyamarkan hubungan kerja tetap dan menjamin perlindungan yang adil bagi pekerja.

Praktik “Endo” di Filipina merupakan pelanggaran serius terhadap prinsip hubungan kerja yang adil menurut agenda *Decent Work* ILO. Endo merujuk pada pemutusan kontrak sebelum enam bulan kerja, guna menghindari pengangkatan sebagai pekerja tetap sesuai Pasal 280 *Labor Code*.⁵⁰ Praktik ini memungkinkan perusahaan menghindari kewajiban seperti tunjangan, jaminan sosial, dan hak berserikat, sehingga menciptakan ketidakpastian kerja berkepanjangan bagi pekerja. Selain merampas perlindungan dasar, Endo juga melemahkan serikat pekerja karena pekerja kontrak cenderung takut memperjuangkan haknya. Dari perspektif ILO, praktik ini bertentangan dengan Recommendation No. 198, yang menegaskan pentingnya pengakuan atas hubungan kerja yang nyata dan perlindungan dari penyamaran status kerja demi menghindari tanggung jawab hukum.⁵¹

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (*Fixed-Term Contract/FTC*) merupakan salah satu bentuk *Non-Standard Employment* (NSE) menurut ILO, yang juga mencakup kerja paruh waktu, temporer, kasual, dan *outsourcing*. Dalam laporan ILO “*Non-Standard Employment Around the World*” (2016), ditegaskan bahwa FTC dapat digunakan secara sah untuk pekerjaan sementara atau proyek tertentu. Namun, penggunaan berulang untuk menghindari pengangkatan tetap berpotensi menyalahgunakan hak pekerja. Oleh karena itu, ILO menekankan pentingnya kepastian hubungan kerja, perlindungan hukum yang setara dengan pekerja tetap, serta jaminan atas hak berserikat dan berunding kolektif tanpa diskriminasi. Prinsip ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa pekerja non-standar tetap mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak tereksplorasi.⁵²

Di Filipina, Pasal 280 *Labor Code* menetapkan pekerja yang menjalankan fungsi inti perusahaan sebagai pekerja tetap, namun praktik “Endo” (pemutusan kontrak sebelum 6 bulan)

⁴⁸ *International Labour Organization*, “C158 - Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 (No. 158)”, online: C158 - Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 (No. 158) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158>.

⁴⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

⁵⁰ Republic of the Philippines, Department Of Labor And Employment (2017)

⁵¹ *International Labour Organization*, *supra* note 48..

⁵² EplexILOOrg, “Kontrak Jangka Tetap (FTC)” (2025), online: *Kontrak Jangka Tetap* <<https://eplex.ilo.org/en/fixed-term-contracts-ftcs>>. Diakses pada 12 Juni 2025

sering digunakan untuk menghindari kewajiban hukum, yang dikritik ILO sebagai pelanggaran terhadap prinsip kerja layak. FTC di Filipina kerap menyebabkan ketidakpastian kerja dan melemahkan perlindungan pekerja.⁵³ Sebaliknya, Indonesia telah membangun kerangka hukum lebih sistematis melalui UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, yang mengatur durasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maksimal 5 tahun, kompensasi, kontrak tertulis, dan larangan PKWT untuk pekerjaan tetap. Meski diapresiasi ILO atas strukturnya, masih ada kekhawatiran atas perluasan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan lemahnya pengawasan. Untuk memastikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak disalahgunakan, Indonesia perlu memperkuat implementasi dan pengawasannya agar sejalan dengan prinsip *Decent Work*.⁵⁴

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 87 dan No. 151 yang menjamin hak berserikat bagi seluruh pekerja, termasuk sektor publik dan kontrak, dan mengimplementasikannya melalui UU No. 21 Tahun 2000. Sebaliknya, Filipina belum meratifikasi kedua konvensi tersebut, sehingga pekerja kontrak dan sektor publik masih menghadapi hambatan dalam berserikat dan berunding kolektif. ILO mendorong Filipina untuk segera meratifikasi guna memperkuat perlindungan hukum dan mewujudkan prinsip kerja layak.⁵⁵ Keduanya memiliki regulasi kontrak kerja (FTC/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang mengacu pada standar ILO. Indonesia telah mengatur PKWT secara rinci melalui UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, termasuk batas waktu lima tahun dan kewajiban kompensasi. Namun, pengawasan masih lemah, terutama di sektor informal. Filipina, meskipun memiliki aturan yang menyatakan pekerja tetap setelah enam bulan, masih menghadapi praktik “Endo” yang merugikan pekerja. Ini menunjukkan bahwa Indonesia lebih sejalan dengan prinsip ILO, sementara Filipina masih perlu memperkuat komitmen dan pelaksanaan hukumnya.⁵⁶

Penting untuk meninjau penerapannya berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan internasional, khususnya standar dari *International Labour Organization* (ILO). Untuk memperkuat analisis, perlu digunakan teori-teori hukum ketenagakerjaan berikut:

1) Teori Keseimbangan Kepentingan

Teori ini menekankan pentingnya keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan hak pekerja. Filipina menunjukkan upaya lebih ketat dalam membatasi eksploitasi kontrak jangka pendek melalui regulasi “Endo”, sehingga lebih mendekati prinsip keseimbangan dibanding Indonesia yang memberi keleluasaan lebih besar bagi pengusaha.⁵⁷

2) Teori Perlindungan

⁵³ Republic of the Philippines, *Department Of Labor And Employment* (2017)

⁵⁴ Yudith Ilela, Adonia Ivonne Laturette & Sarah Selfina Kuahaty, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia” (2024) 4:2 PAMALI: Pattimura Magister Law Review 226–238.

⁵⁵ Fitria Dewi Navisa, Angelina Septa Roekmanda Sari & Delfi Yumita Ramadhani, “Perlindungan Hukum Atas Kebocoran Data Dan Informasi Pribadi Pada Penumpang Transportasi Udara” (2022) 5:1 Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang 125–140.

⁵⁶ Melva Yuliandini Rangkuti, “Kontrak Magang Sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan terhadap Ambiguitas Regulasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan” (2025) 4:1 Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary 44–51.

⁵⁷ Eva Noviana, Toto Tohir Suriaatmadja & Rini Irianti Sundary, “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak” (2022) 6:1 Jurnal Wawasan Yuridika 84–100.

Negara harus hadir untuk melindungi pihak pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Filipina memiliki DOLE yang aktif mengawasi praktik kontrak, sementara Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 158 tentang pemutusan hubungan kerja. Ini menunjukkan Filipina relatif lebih proaktif dalam menjalankan fungsi perlindungan negara.⁵⁸

3) Teori Hubungan Industrial

Teori ini menekankan pentingnya kerjasama tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Filipina lebih aktif melibatkan serikat pekerja dalam perumusan kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sementara forum LKS Tripartit di Indonesia belum maksimal dalam mengawasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁵⁹

Secara normatif, Indonesia memiliki regulasi PKWT yang lebih maju melalui UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, dengan pengaturan durasi kontrak, kompensasi, dan larangan untuk pekerjaan tetap. Namun, ILO menilai masih diperlukan penguatan pengawasan, khususnya di sektor informal dan digital. Sementara itu, Filipina menghadapi masalah serius dalam implementasi, di mana praktik “Endo” masih marak digunakan untuk menghindari pengangkatan pekerja tetap, meskipun aturan hukum telah ada. Lemahnya penegakan hukum membuat perlindungan menjadi tidak efektif. Perbedaan status ratifikasi konvensi ILO juga memperlebar kesenjangan perlindungan antara Indonesia dan Filipina:

1) Filipina

Telah meratifikasi Konvensi ILO No. 158, yang mewajibkan perlindungan terhadap PHK tanpa alasan sah bagi semua pekerja, termasuk kontrak. Memiliki mekanisme penyelesaian sengketa PHK dan pelarangan kontraktualisasi eksploitatif, seperti “Endo”.⁶⁰ Namun, belum meratifikasi Konvensi ILO No. 87 dan 151, yang membatasi perlindungan terhadap hak berserikat, terutama bagi pekerja sektor publik dan kontrak.

2) Indonesia

Belum meratifikasi Konvensi ILO No. 158, sehingga tidak terikat pada standar internasional terkait PHK. Peraturan nasional masih memberi ruang besar bagi pengusaha, seperti tidak adanya keharusan memberikan alasan sah saat mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih awal. Meskipun telah meratifikasi Konvensi No. 87 dan 151 serta memiliki sistem hukum formal yang kuat, pengawasan dan implementasi belum optimal, sehingga pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu masih rentan terhadap eksploitasi. Meskipun pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia secara normatif memiliki hak yang dijamin oleh hukum, pelaksanaan di lapangan masih menghadapi tantangan struktural dan kelemahan implementatif.⁶¹ Prinsip *Decent Work* dari ILO yang

⁵⁸ Budi Santoso & Markoni, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perusahaan Alih Daya Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja” (2022) 1:1 Jurnal Multidisiplin Indonesia.

⁵⁹ Sigit Rochadi, Adilita Pramanti & Angga Sulaiman, *Hubungan Industrial Era Demokrasi* (Jakarta: Pensil 324, 2020).

⁶⁰ International Labour Organization, “C158 - Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 (No. 158)”, online: C158 - Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 (No. 158) <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158>

⁶¹ Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis & Lendy Siar, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya” (2024) 13:3 Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum 1–10.

mencakup kerja layak, perlindungan sosial, dan keadilan menjadi acuan penting dalam menilai efektivitas perlindungan tersebut. Berikut beberapa aspek utama:

a. Kesetaraan Hak dengan Pekerja Tetap

Secara hukum, pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berhak atas upah layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), cuti, jaminan sosial, dan kompensasi akhir kontrak.⁶² Namun, mereka tidak memiliki hak jangka panjang seperti pesangon atau pengembangan karier, sehingga tetap berada dalam posisi kerja yang lebih rentan dibanding pekerja tetap.

b. Jaminan Sosial

Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diwajibkan terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Namun dalam praktik, banyak hanya menerima sebagian manfaat (seperti JKK atau JKM), akibat lemahnya pengawasan dan manipulasi status kerja oleh perusahaan.

c. Hak Cuti dan Kompensasi

Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berhak atas cuti tahunan, cuti khusus, dan kompensasi (1 bulan upah per 12 bulan kerja, dihitung proporsional). Sayangnya, pelanggaran masih sering terjadi, seperti pengabaian cuti atau perhitungan kompensasi yang tidak sesuai.⁶³

d. Perlindungan dari Pemutusan Sepihak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diputus secara sepihak tanpa alasan sah. Jika terjadi pelanggaran, pekerja berhak atas sisa upah hingga akhir masa kontrak dan kompensasi.⁶⁴ Namun, keterbatasan akses ke mekanisme hukum dan lemahnya penegakan membuat banyak kasus tidak terselesaikan.

Meskipun regulasi di Indonesia telah mendukung prinsip *Decent Work* bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pelaksanaannya masih menghadapi tantangan. Terdapat kesenjangan antara aturan hukum dan praktik di lapangan, sehingga pekerja kontrak tetap berada dalam posisi rentan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan penguatan pengawasan, akses terhadap keadilan, dan komitmen nyata dalam melindungi hak-hak pekerja agar eksploitasi sistematis dapat dicegah. Berdasarkan perbandingan antara praktik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dan sistem kontrak kerja jangka pendek di Filipina, serta mengacu pada prinsip *Decent Work* dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), terdapat beberapa hal penting yang dapat dijadikan dasar kebijakan ketenagakerjaan:

1) Ratifikasi Konvensi ILO No. 158

Indonesia sebaiknya mempertimbangkan untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 158 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja, yang telah diratifikasi oleh Filipina. Konvensi ini menjamin bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah dan

⁶² Emy Ferdos, Suartini & Yusup Hidayat, "Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Utama Karya (Persero)" (2024) 13:1 Binamulia Hukum 177–184.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ Geraldo Samuel Sengkey, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan" (2021) 9:6 Lex Privatum 130–140.

objektif, termasuk bagi pekerja kontrak. Ratifikasi ini akan memperkuat perlindungan hukum terhadap PHK sepihak dan meningkatkan kepastian hukum bagi semua pekerja.⁶⁵

2) Larangan Praktik Kontrak Fiktif dan *Outsourcing Illegal*

Indonesia perlu memberlakukan larangan eksplisit terhadap praktik kontrak fiktif atau *labor-only contracting*, seperti yang diterapkan di Filipina. Langkah ini penting untuk mencegah penyalahgunaan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang bertujuan menghindari kewajiban sebagai pemberi kerja.

3) Penguatan Pengawasan dan Penegakan Hukum

Indonesia perlu memperkuat peran dan kapasitas Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dalam melakukan pengawasan dan inspeksi ketenagakerjaan. Belajar dari *Department of Labor and Employment* (DOLE) di Filipina, pengawasan harus lebih aktif, responsif, dan disertai sanksi administratif tegas terhadap pelanggaran aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁶⁶ Mekanisme pengaduan yang mudah diakses juga harus diperluas, termasuk di sektor informal dan platform digital.

4) Dorongan Pengangkatan Pekerja Kontrak menjadi Tetap

Filipina telah mengadopsi pendekatan proaktif dengan membatasi penggunaan kontrak jangka pendek berulang melalui larangan praktik “Endo”. Indonesia perlu mempertimbangkan kebijakan konversi otomatis atau pengangkatan menjadi pekerja tetap setelah masa kerja tertentu secara berturut-turut, untuk membatasi praktik rolling contract yang merugikan pekerja.

Untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil sesuai prinsip *Decent Work* ILO, Indonesia tidak cukup hanya mengandalkan regulasi formal. Diperlukan langkah konkret seperti ratifikasi konvensi ILO yang relevan, pengawasan ketat terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan reformasi kebijakan kerja kontrak. Pengalaman Filipina dalam penegakan hukum dapat menjadi pembelajaran penting. Meskipun kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia semakin mendekati standar ILO, pembaruan yang berfokus pada perlindungan pekerja, kepastian status kerja, dan penguatan pengawasan mutlak diperlukan. Dalam hal ini, Indonesia dapat mengambil contoh dari Filipina dalam memperkuat keberpihakan terhadap pekerja demi menciptakan hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia mengalami kemajuan melalui UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021. Regulasi ini memperluas fleksibilitas penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hingga lima tahun dan memperkenalkan kompensasi bagi pekerja kontrak, serta mewajibkan perjanjian tertulis dan pendaftaran kontrak. Meskipun secara normatif perlindungan hukum telah diperkuat, efektivitasnya masih tergantung pada pengawasan dan penegakan di lapangan, yang saat ini

⁶⁵ Budi Santoso, “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Kepentingan Ekonomi Dan Hak Asasi Manusia” (2017) 24:2 Jurnal Media Hukum 115–123.

⁶⁶ Deni Iskandar, Nurul Amalia, Muhammad Misbakul Munir, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam” (2023) 2:1 Mandub : Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora 249–261.

belum optimal. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dan sistem kontrak di Filipina mencerminkan pendekatan yang berbeda terhadap standar ketenagakerjaan ILO. Indonesia telah memiliki kerangka hukum formal namun belum meratifikasi Konvensi ILO No. 158 dan masih menghadapi kendala implementasi. Sebaliknya, Filipina telah meratifikasi konvensi tersebut dan melarang praktik "endo", menunjukkan komitmen lebih kuat terhadap perlindungan pekerja. Hal ini menjadi pelajaran bagi Indonesia untuk mengevaluasi kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu agar lebih sejalan dengan prinsip kerja layak dan perlindungan yang adil bagi pekerja kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Riyanto, *Hukum Bisnis Indonesia* (Batam: Batam Publisher, 2018).
- Devi Rahayu, *Buku Ajar : Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).
- Sigit Rochadi, Adilita Pramanti & Angga Sulaiman, *Hubungan Industrial Era Demokrasi* (Jakarta: Pensil 324, 2020).
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2021).
- Andri Cahyanto, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan" (2021) 2:2 Jurnal Indonesia Sosial Sains 183–196.
- Anjar Kususiyanah, "Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja(Pancasila Industrial Relationsin Job Creation Law)" (2021) 1:2 Journal of Sharia and Economic Law 42–59.
- Apri Amalia et al, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undangundang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian" (2017) 5:1 USU Law Journal 66–76.
- Budi Santoso, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Kepentingan Ekonomi Dan Hak Asasi Manusia" (2017) 24:2 Jurnal Media Hukum 115–123.
- Budi Santoso & Markoni, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perusahaan Alih Daya Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja" (2022) 1:1 Jurnal Multidisiplin Indonesia.
- Cici Valensy, "Peran *International Labour Organization* (ILO) Dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia Di Arab Saudi Tahun 2012-2016" (2022) 4:2 JOM FISIP 1–11.
- Deni Iskandar, Nurul Amalia, Muhammad Misbakul Munir, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No 6/2023 Tentang Cipta Kerja Dan Hukum Islam" (2023) 2:1 Mandub : Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora 249–261.
- Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya" (2021) 17:2 DiH: Jurnal Ilmu Hukum 178–191.
- , "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya" (2021) 17:2 DiH: Jurnal Ilmu Hukum 178–191.
- Dewangga Jana Prasetya, Virginia Mandasari, "Analisis Efektifitas Pencatatan Status PKWT di Dinas Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Surabaya" (2025) 4:2 EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi 4186–4198.

- Emy Ferdos, Suartini & Yusup Hidayat, “Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Hutama Karya (Persero)” (2024) 13:1 Binamulia Hukum 177–184.
- Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis & Lendy Siar, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya” (2024) 13:3 Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum 1–10.
- Eva Noviana, Toto Tohir Suriaatmadja & Rini Irianti Sundary, “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak” (2022) 6:1 Jurnal Wawasan Yuridika 84–100.
- Fithriatus Shalihah, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM” (2017) 1:2 UIR Law Review 149–160.
- Fitria Dewi Navisa, “Kedudukan dan Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Pewarisan” (2022) 15:2 Arena Hukum 307–324.
- , “Perlindungan Hukum Terhadap Keluarga Jenazah Yang Terkena Dampak Covid-19 Atas Penolakan Pemakaman” (2020) 3:2 Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang 137–149.
- Fitria Dewi Navisa, Angelina Septa Roekmanda Sari & Delfi Yumita Ramadhani, “Perlindungan Hukum Atas Kebocoran Data Dan Informasi Pribadi Pada Penumpang Transportasi Udara” (2022) 5:1 Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang 125–140.
- Fitriana, “Menggagas Arah Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Berkeadilan Demi Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh” (2022) 52:1 Jurnal Hukum & Pembangunan 356.
- Geraldo Samuel Sengkey, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan” (2021) 9:6 Lex Privatum 130–140.
- Ilham Zico Pratama, Muhammad Muflī Syahjeha & Oktaviandono, “Kerjasama ILO Dan Indonesia Dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesiadi Malaysia Lewat Program *Decent Work Country Programmes* (DCWP)” (2020) 3:2 Journal of Diplomacy and International Studies 49–64.
- Ismaidar¹, Aruf Bahirra², “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Hubungan Kerja di Indonesia” (2025) 2:7 Media Hukum Indonesia (MHI) 76–80.
- Mehnaj Ayuda et al, “Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan” (2024) 1:2 Jurnal Cendikia ISNU-SU (JCISNU) 124–131.
- Melva Yuliandini Rangkuti, “Kontrak Magang Sebagai Hubungan Kerja Terselubung: Tinjauan terhadap Ambiguitas Regulasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan” (2025) 4:1 Neoclassical Legal Review: Journal of Law and Contemporary 44–51.
- Muhammad Hendri Yanova, Nifa Amisya Siraz, “Transformasi Bantuan Hukum Kepada Masyarakat Sebagai Manifestasi Keadilan” (2023) 4:2 Jurnal Penegakan Hukum Indonesia 258–275.
- Naima Wardhana Fitriani, Ahmad Syaifudin & M Fahrudin Andriyansyah, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Di Lembaga Pendidikan Tinggi (Studi Di

- Institut Teknologi, Sains, Dan Kesehatan RS dr Soepraoen Malang)” (2025) 31:1 DINAMIKA 11848–11857.
- Nandang Purnama, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” (2021) 2:1 PAJOUL (Pakuan Justice Journal Of Law) 74–86.
- Niru Anita Sinaga, “Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan” (2017) 7:2 Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara 30–45.
- Niru Anita Sinaga & Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia” (2017) 6:1 Jurnal Teknologi Industri 56–70.
- Nurul listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashri Justiceka, “Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja” (2022) 4:2 Jurnal Terapung : Ilmu – Ilmu Sosia 13.
- Puspitaningtyas, Kinanthi & Waluyo Waluyo, “Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia” (2024) 12:1 Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi 34.
- Rindika Triananda Agista & Siti Ngaisah, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Magang Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Ketenagakerjaan” (2023) 1:1 Journal of Police and Law Enforcement 48–60.
- Risma Angelica, Yoana Ledy Mutiara, Mufid Muhammad, Salsabila Nink, “Peranan Hukum Internasional Dalam Upaya Melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Taiwan” (2023) 1:2 Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat 1–25.
- Thomas Arsil, Titing Sugiarti & Henri Christian Pattinaja, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Yang Tidak Di Phk Setelah Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” (2023) 5:2 Jurnal Legal Reasoning 159–172.
- Turro S Wongkaren, Rachmat Reksa Samudra, Ratna Indrayanti, Faris Azhari, Muhyiddin, “Analisa Implementasi UU Cipta Kerja Kluster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Alih Daya” (2022) 17:3 J-naker: Jurnal Ketenagakerjaan 209–235.
- Yudith Ilela, Adonia Ivonne Laturette & Sarah Selfina Kuahaty, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia” (2024) 4:2 PAMALI: Pattimura Magister Law Review 226–238.
- bbbc.com, “Perlakuan buruk pabrik-pabrik terhadap buruh” (16 January 2025), online (Berita): *Perlakuan buruk pabrik-pabrik terhadap buruh* <https://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2012/01/120112_nike>.
- EplexILOOrg, “Kontrak Jangka Tetap (FTC)” (2025), online: *Kontrak Jangka Tetap* <<https://eplex.ilo.org/en/fixed-term-contracts-ftcs>>.
- eurlexeuropa.eu, “Direktif Dewan 1999/70/EC tanggal 28 Juni 1999 mengenai perjanjian kerangka kerja mengenai pekerjaan berjangka waktu tertentu yang disepakati oleh ETUC, UNICE dan CEEP” (1999), online: *Jurnal Resmi Komunitas Eropa* <<https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31999L0070>>.
- ILOOrg, *Program Pekerjaan Layak Nasional (DWCP) untuk Indonesia 2020-2025*, online: <<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025->

02/Program%20Pekerjaan%20Layak%20Nasional%20%28DWCP%29%20untuk%20Indonesia%202020-2025.pdf>.

International Labour Organization, “C158 - Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 (No. 158)”, online: *C158 - Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 (No 158)* <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158>.

Kemlugoid, “Organisasi Ketenagakerjaan Internasional/*International Labour Organization* (ILO) dibentuk berdasarkan Traktat Versailles pada tahun 1919 bersamaan dengan berdirinya Liga Bangsa-Bangsa (LBB). Dalam perkembangannya, pada tahun 1945 ILO menjadi Badan Khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa”, online: *Organisasi Ketenagakerjaan Internasional/International Labour Organization (ILO) dibentuk berdasarkan Traktat Versailles pada tahun 1919 bersamaan dengan berdirinya Liga Bangsa-Bangsa (LBB) Dalam perkembangannya, pada tahun 1945 ILO menjadi Badan Khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa* <<https://kemlu.go.id/daftar-kerja-sama-multilateral/international-labour-organization-ilo?type=publication>>.

Kompascom, “Kerja Kontrak di Jepang? Ini 5 Aturan Penting dari Periode Kontrak sampai Tunjangan Setelah PHK” (2024), online: *Kerja Kontrak di Jepang? Ini 5 Aturan Penting dari Periode Kontrak sampai Tunjangan Setelah PHK* <<https://ohayojepang.kompas.com/read/2608/kerja-kontrak-di-jepang-ini-5-aturan-penting-dari-periode-kontrak-sampai-tunjangan-setelah-phk?page=all>>.

Philip Mattera, “Wal-Mart: Corporate Rap Sheet” (16 January 2025), online (Corporate Research Project): *Wal-Mart: Corporate Rap Sheet* <<https://www.corp-research.org/wal-mart>>.

Republic of the Philippines, *Department Of Labor And Employment* (2017).

Wolfgang Daubler, *Perwakilan Kepentingan Pekerja di Jerman: Sebuah Kajian* (2018), online: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/indonesien/15490.pdf>>.