



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

Skripsi



Oleh
Naima Wardhana Fitriani
22101021111

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2025**



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

Skripsi

HALAMAN SAMPUL DALAM

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum



Oleh

Naima Wardhana Fitriani

22101021111

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2025**

SUMMARY

LEGAL PROTECTION OF CERTAIN TIME WORKERS AT HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS (STUDY AT THE INSTITUTE OF TECHNOLOGY, SCIENCE AND HEALTH, DR SOEPRAOEN HOSPITAL, MALANG)

Naima Wardhana Fitriani

Faculty of Law, Islam University of Malang

This research discusses legal protection for workers with certain time work agreements (PKWT) in higher education institutions (studies at the Dr Soepraoen Institute of Technology, Science and Health, Malang). The choice of this title was motivated by the fact that there are still many irregularities in which the rights of workers are not fulfilled with certain time work agreements (PKWT) which are not implemented by the company/institution. Therefore, there is a need for legal protection to be able to regulate workers' rights which they should receive in accordance with the provisions of the law. Based on this, the formulation of the problem taken in writing the thesis is as follows: What is the legal protection for certain time workers in higher education institutions? 1. What is the legal protection for fixed-term workers in higher education institutions? 2. How is the fixed-term work agreement implemented at ITSK Soepraoen Malang?

The type of research used in this research is empirical juridical research with a normative-empirical approach. Primary data sources were taken from the author's interviews with contract workers at ITSK Soepraoen Malang, while secondary data came from books, laws, journals and other references related to Specific Time Work Agreements.

The results of this research focus on legal protection for workers with fixed-term work agreements at higher education institutions, as well as the implementation of fixed-term work agreements at ITSK Soepraoen Malang.

The legal construction regarding employment relations in Indonesia is regulated comprehensively in Law Number 13 of 2003 concerning Employment which has now been amended into Law Number 6 of 2023 concerning Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation and PP Number 35 of 2021 concerning PKWT. The law also regulates the rights and obligations of workers with certain term work agreements which are often still not fulfilled by companies or institutions.

Keywords: Legal Protection, PKWT, Higher Education Institutions

RINGKASAN

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

Naima Wardhana Fitriani
Fakultas Hukum, Univertas Islam Malang

Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di lembaga pendidikan tinggi (studi di Institut Teknologi, Sains, dan Kesehatan Rs dr Soepraoen Malang). Pemilihan judul tersebut dilatarbelakangi karena masih banyak terjadi penyimpangan dengan tidak terpenuhi hak-hak dari tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak dilaksanakan oleh pihak perusahaan / lembaga. Oleh karena nya perlu adanya perlindungan hukum untu kbisa mengatur hak – hak para pekerja yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan ketentuan undang- undang. Berdasarkan hal tersebut maka rumusan masalah yang diambil dalam penulisan skripsi sebagai berikut: Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu di lembaga pendidikan tinggi? 1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu (PKWT) di lembaga pendidikan tinggi? 2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di ITSK Soepraoen Malang?

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris dengan pendekatan normatif-empiris. Sumber data primer diambil dari wawancara penulis dengan pekerja kontrak yang ada di ITSK Soepraoen Malang, sedangkan data sekunder bersumber dari buku-buku, undang-undang, jurnal, dan referensi-referensi lain yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Hasil penelitian ini berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di lembaga pendidikan tinggi, serta pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di di ITSK Soepraoen Malang.

Konstruksi hukum mengenai hubungan kerja di Indonesia diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sekarang sudah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT. Undang Undang tersebut juga mengatur tentang hak dan kewajiban para pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang seringkali masih belum terpenuhi dari pihak perusahaan atupun lembaga.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PKWT, Lembaga Pendidikan Tinggi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 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.¹

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

¹ 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>.

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.²

Sesuai dengan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, penyelenggaraan pendidikan tinggi harus berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, dan tanpa diskriminasi. Selain itu, pendidikan tinggi juga harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, agama, budaya, kemajemukan, persatuan, dan kesatuan bangsa. Hal ini sudah jelas di mana setiap individu memiliki hak yang sama tanpa adanya diskriminasi. Penghormatan terhadap hak asasi manusia menjadi landasan fundamental yang harus dijunjung tinggi dan sangat harus diperhatikan baik Setiap orang, tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, atau budaya, berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan setara.³

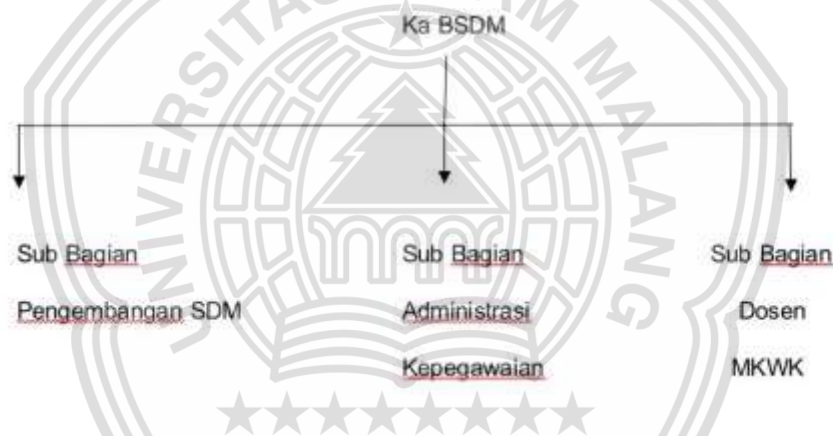
Salah satunya yang mempekerjakan pekerja PKWT dan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah lembaga pendidikan tinggi yaitu Institut Teknologi Sains dan Kesehatan (ITSK) Soepraoen Malang , merupakan suatu lembaga pendidikan tinggi swasta yang bertempat di Jalan Sodanco Supriadi no. 22 Kota Malang, yang kesehariannya mempekerjakan beberapa tenaga kerja baik itu pekerja tetap dan pekerja PKWT. Dengan total karyawan 175 diantaranya dosen tetap, dosen tidak tetap,

² 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).

³ Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi

tenaga kependidikan (tetap), tenaga kependidikan (kontrak), tenaga pendukung (tetap), tenaga pendukung (kontrak).⁴

Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Soepraoen Malang (ITSK) Malang sendiri merupakan institusi pendidikan tinggi tenaga kesehatan yang berada dibawah naungan Yayasan Wahana Bhakti Karya Husada yang berpusat di Jakarta. Pada penelitian ini lebih berfokus kepada bidang sumber daya manusia (SDM) yang ada di ITSK Soepraoen Malang hal ini dikarenakan nantinya akan meneliti tentang bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang ada di ITSK Soepraoen Malang. Pada bagian bidang sumber daya manusia (SDM) yang ada di ITSK Soepraoen Malang memiliki beberapa sub bagian di antaranya:



Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi Bagian SDM ITSK Soepraoen Malang

beberapa sub bagian di atas juga memiliki tugas dan perannya masing – masing dalam hal pembangunan kemajuan yang ada di ITSK Soepraoen Malang khususnya pada bidang SDM. Pentingnya peran pembangunan nasional di sektor pendidikan untuk meningkatkan kemampuan individu melalui sistem pendidikan nasional agar setiap orang memiliki kemampuan dan keahlian untuk berpartisipasi secara aktif dalam

⁴ “Profil ITSK RS dr Soepraoen Malang,” t.t., <https://itsk-soepraoen.ac.id/visi-misi/#>.

meningkatkan kualitas hidup dan berkontribusi dalam pembangunan nasional. Sistem pendidikan tinggi dapat dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri atas empat komponen utama. Masukan sistem meliputi sumber daya manusia (dosen, mahasiswa, staf), sumber daya fisik (buku, sarana prasarana), sumber daya keuangan, dan sumber daya non-fisik (kurikulum, lingkungan). Proses dalam sistem pendidikan tinggi meliputi proses pembelajaran, penelitian, dan manajemen. Luaran dari sistem pendidikan tinggi adalah lulusan, hasil penelitian, dan karya intelektual. Sedangkan hasil ikutan yang diharapkan adalah penerimaan masyarakat terhadap lulusan, peningkatan kualitas hidup masyarakat, dan kontribusi terhadap pembangunan.⁵

Dalam perkembangannya, untuk dapat meningkatkan kinerja dan memperbaiki kualitas tenaga kerja, diperlukan adanya jaminan hidup yang pasti dan layak bagi setiap para pekerja. Jaminan ini sangatlah penting dalam mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja dan menjamin hak – hak yang seharusnya diterima para pekerja. Dengan memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja, yayasan atau lembaga yang terlibat dapat memastikan bahwa kondisi kerja sesuai dengan harkat dan martabat serta hak asasi manusia. Upaya ini tidak hanya memberikan manfaat bagi para pekerja , tetapi juga akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan sistem jaminan yang komprehensif demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan berkeadilan.⁶

Pada Undang- Undang Pendidikan Tinggi Nomor 6 Tahun 2012 lebih fokus pada aspek akademik, pengelolaan perguruan tinggi, dan pengembangan sumber daya

⁵ Natasya Virginia Leuwo dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan* (Yayasan Kita Menulis, 2020, hal 61-62 t.t.).

⁶ Renita Renita, Iriansyah Iriansyah, dan Indra Afrita, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA BANK SWASTA DI KOTA PEKANBARU," *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 2 (14 Desember 2021): 232, <https://doi.org/10.32503/mizan.v10i2.1856>.

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.⁷

1. Perlindungan Teknis

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.⁸



⁷ 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 (2 Juni 2020).

⁸ "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 4 Desember 2020.

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.⁹

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.¹⁰

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berperan sebagai landasan hukum yang komprehensif dalam mengatur hubungan industrial. Persoalan yang kerap timbul dalam dinamika ketenagakerjaan seringkali diakibatkan oleh kurang harmonisnya hubungan antara perusahaan dan pekerja. Hal ini menyebabkan isu ketenagakerjaan tidak hanya dipandang sebagai persoalan semata-mata bersifat ekonomi, melainkan juga melibatkan aspek sosial, politik, dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk membangun hubungan industrial yang lebih harmonis dan saling menguntungkan antara perusahaan dan pekerja guna meminimalisir terjadinya konflik dan permasalahan di masa mendatang.¹¹

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengenal dua jenis perjanjian kerja, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sering disebut kontrak kerja, dan

⁹Ibid

¹⁰ Ibid

¹¹ "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 4 Desember 2020.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang lebih dikenal sebagai perjanjian kerja tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang bersifat sementara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan." Dalam penerapannya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut:¹²

1. Dibatasi hingga jangka waktu paling lama tiga tahun atau hingga pekerjaan yang disepakati selesai dilaksanakan
2. Perjanjian kerja ini dibuat dalam tiga rangkap, dimana masing-masing rangkap ditujukan untuk pekerja, pengusaha, dan Dinas Ketenagakerjaan
3. Dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin atau dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai yang utama;
4. Tidak ada masa percobaan kerja (*probation*), bila disyaratkan maka perjanjian kerja Batal Demi Hukum (Pasal 58 UU No. 13/2003)

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

¹² Asuan Asuan, "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN," *Solusi* 17, no. 1 (1 Januari 2019): 23–31, <https://doi.org/10.36546/solusi.v17i1.147>.

pekerja . Akibatnya, pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seringkali mengalami ketidakseimbangan dalam perlindungan hukum.¹³

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.¹⁴

Dengan masih banyaknya ketidakadilan yang dialami oleh pekerja PKWT tentang hak dan kewajiban yang seharusnya mereka dapatkan. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu di lembaga pendidikan tinggi pada ITS RS dr Soepraoen Malang. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dipahami secara mendalam mengenai implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap di ITS RS dr Soepraoen Malang dengan mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul:

"PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WAKTU TERTENTU DI LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI

¹³ 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>.

¹⁴ Ibid



**(STUDI DI INSTITUT TEKNOLOGI, SAINS, DAN KESEHATAN RS dr
SOEPRAOEN MALANG)”**



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Di Lembaga Pendidikan Tinggi (Studi Di Institut Teknologi, Sains, Dan Kesehatan Rs dr Soepraoen Malang) dapat disimpulkan sebagai berikut:

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.

B.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dianggap perlu untuk dilaksanakan, yaitu:

1. Perlunya lembaga pendidikan tinggi untuk lebih memperhatikan aspek perlindungan hukum bagi seluruh pekerja. Tidak hanya pekerja yang terikat PKWTT namun juga pada pekerja PKWT, dengan mengacu pada ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah tentang PKWT. Hal ini mencakup pemberian kejelasan mengenai pemenuhan hak-hak pekerja PKWT yang harus dipenuhi oleh lembaga. Hal ini agar tidak menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja. Selain itu, lembaga pendidikan tinggi juga diharapkan untuk memperkuat mekanisme pengawasan dan penegakan hak-hak pekerja yang terikat PKWT.
2. Bagi ITS Soepraen Malang lebih memperhatikan dan memastikan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di lingkungan pendidikan tinggi sesuai dengan 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 PKWT. Hal ini mencakup penerapan prinsip-prinsip serta hak-hak yang didapatkan pekerja PKWT yang harus diatur secara transparan dan rinci dalam setiap perjanjian. Selain itu, perlu adanya penguatan sistem pengawasan internal untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja yang terikat PKWT terlindungi dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiatma, Poppy Rezki, Rahmida Erliyani, dan Muhammad Hendri. "Kepastian Hukum Tentang Pengaturan Penegakan Pidana Mengenai Kewajiban Membayar Upah Pekerja" 7, no. 1 (2022).
- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, dan Sauda Julia Merliyana. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (1 Maret 2022): 974–80.
<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>.
- Agus Ria Kumara M, Pd. *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan, t.t.
- Asuan, Asuan. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN." *Solusi* 17, no. 1 (1 Januari 2019): 23–31. <https://doi.org/10.36546/solusi.v17i1.147>.
- Aufani, Jundata Mela, Yandri Radhi Anadi, dan M Fahrudin Andriyansyah. "ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KONSUMEN TIKTOK SHOP DI INDONESIA" 30 (2024).
- Benuf, Kornelius, dan Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Gema Keadilan* 7, no. 1 (1 April 2020): 20–33. <https://doi.org/10.14710/gk.2020.7504>.
- Dewi, Ratna, Marusaha Simarmata, Rahul Kristian Sitompul, Nofianus Elu, dan Tota Roganda Siahaan. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang – Undangan," no. 4 (2024).
- . "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Kontrak Kerja yang Bertentangan dengan Peraturan Perundang – Undangan," no. 4 (2024).
- Dr. Sigit Sapto Nugroho, S.H., M.Hum dkk. *METODOLOGI RISET HUKUM*. Oase Pustaka, t.t.
- Fernanda Ryzkiansyah Herman dan Nada Intan Soraya. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Analisis PKWT PT. Radiant Utama)." *Birokrasi: JURNAL ILMU HUKUM DAN TATA NEGARA* 1, no. 3 (23 Agustus 2023): 152–66. <https://doi.org/10.55606/birokrasi.v1i3.579>.
- Ginting, Riri Fachriza Br. "PROSEDUR PEMBUATAN DAN PENGELOLAAN DOKUMEN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) KARYAWAN BARU PADA PERUSAHAAN," 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 Syaifuddin, 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.

Kurnia, Denny dan Deviyantoro. "Analisis Faktor-Faktor Pada Perguruan Tinggi Yang Diminati Masyarakat." *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)* 2, no. 1 (13 Juli 2023): 1–8. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v2i1.6683>.

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>.

Maksum Rangkuti. "Perlindungan Hukum Indonesia : Pengertian, Aspek, Unsur, dan Contoh." Fakultas Hukum UMSU, 2 Agustus 2023.

Maryono, Maryono, dan Markoni Markoni. "Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Indonesia* 2, no. 1 (29 Januari 2023): 25–34.
<https://doi.org/10.58344/jhi.v1i2.8>.

Mistar, Junaidi, Ronny Malavia Mardani, Ifit Novita Sari, dan Heri Nurdiyanto, ed. *Proceedings of the 2nd International Conference on Multidisciplinary Sciences for Humanity in Society 5.0 Era (ICOMSH 2022)*. Vol. 811. Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Paris: Atlantis Press SARL, 2023.
<https://doi.org/10.2991/978-2-38476-204-0>.

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 (2 Juni 2020).

———. "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 Hufron Hufron. "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>.

———. "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>.

- Narwi, Aji, Junaedi Junaedi, dan Rasman Habeahan. "PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) YANG BERLAKU UNTUK PEKERJA DAN PENGUSAHA DITINJAU DARI ASPEK KEMANFAATAN." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3, no. 04 (6 Juli 2024): 161–68. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04.1306>.
- Natasya Virginia Leuwo dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasan*. Yayasan Kita Menulis, 2020, t.t.
- Portal Data Mahasiswa Gadjah Mada. "Teknik Pengumpulan Data dengan Wawancara," t.t. <https://opendata.bemkm.ugm.ac.id/2016/10/05/teknik-pengumpulan-data-dengan-wawancara/>.
- Prayoga, Daffa Arya, Jadmiko Anom Husodo, dan Andina Elok Puri Maharani. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional," t.t.
- . "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Warga Negara Dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional," t.t.
- Priyono, Joko. "ANALISIS PENGARUH PENYERAPAN TENAGA KERJA DAN UPAH MINIMUM PEKERJA TERHADAP JUMLAH KEMISKINAN DI PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2009-2015" 3 (2018).
- "Profil ITSK RS dr Soepraoen Malang," t.t. <https://itsk-soepraoen.ac.id/visi-misi/#>.
- 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.
- . "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023," 2023.
- Purwito, Edy. "KONSEP PERLINDUNGAN HUKUM KONSUMEN DAN TANGGUNG JAWAB HUKUM PELAKU USAHA TERHADAP PRODUK GULA PASIR KADALUARSA DI KOTA SURABAYA." *Jurnal Magister Ilmu Hukum* 13, no. 1 (30 Juni 2023): 109–29. <https://doi.org/10.56943/dekrit.v13n1.152>.
- Putri, Cahya Kinari Arnita. "HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA DIUNDANGKANNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA" 10, no. 4 (2022).

Renita, Renita, Iriansyah Iriansyah, dan Indra Afrita. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA PADA BANK SWASTA DI KOTA PEKANBARU." *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 10, no. 2 (14 Desember 2021): 232. <https://doi.org/10.32503/mizan.v10i2.1856>.

Rosidi, Ahamad, M Zainuddin, dan Ismi Arifiana. "Metode Dalam Penelitian Hukum Normatif Dan Sosiologis (Field Research)." *Journal Law and Government* 2, no. 1 (27 Februari 2024): 46. <https://doi.org/10.31764/jlag.v2i1.21606>.

Setiawan, Muhammad Rifaldi, dan Muhammad Fakhry. "Perlindungan Hukum Kreditor Dalam Warisan Atas Harta Peninggalan Tak Terurus Menurut Sistem Waris Barat" 7 (t.t.).

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

Tim Hukumonline. "Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli," 30 September 2022.

