

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

Skripsi



oleh
Arifatul Azqiyah
22101021014

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2025**

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

Skripsi

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



oleh

Arifatul Azqiyah

22101021014

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2025**

SUMMARY

LEGAL PROTECTION FOR WORKERS ON FIXED TERM WORK AGREEMENTS FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION CONVENTION NO. 158 (A COMPARATIVE STUDY BETWEEN INDONESIA AND THE PHILIPPINES)

Arifatul Azqiyah

Faculty of Law, Islam University of Malang

Fixed Term Employment Agreement is a form of employment relationship with a limited duration intended for temporary work, such as seasonal projects or non-permanent tasks. In the Indonesian labor law system, PKWT is regulated in Law No. 13 of 2003 and updated through Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. The fundamental difference between Fixed-Term Work Agreement and Indefinite-Term Employment Agreement lies in the nature of the PKWT employment relationship which is temporary and does not guarantee the right to severance pay, while PKWTT provides stronger employment protection and is permanent. The changes in regulations in the Job Creation Law, including the elimination of the maximum duration limit for Fixed-Term Work Agreement, raise concerns regarding legal protection for contract workers, so that an evaluation of the effectiveness of this system in guaranteeing basic workers' rights is needed. The formulation of the problem of this study is, 1) How is the legal protection for workers with a Fixed Term Employment Agreement in Indonesia according to applicable laws and regulations? and 2) How is the implementation of the PKWT agreement in Indonesia and the Philippines from the perspective of the International Labor Organization? The research method used is normative by using a legislative approach and a conceptual approach.

The results of the study explain that legal protection for Fixed-Term Work Agreement workers in Indonesia has developed through the Job Creation Law and PP No. 35 of 2021 which provide flexibility for employers and introduce fairer compensation and administrative obligations to ensure legal certainty. However, the effectiveness of this protection is highly dependent on implementation and supervision. Compared to the Philippines which has ratified ILO Convention No. 158 and prohibits detrimental contract work practices such as "endo", Indonesia still faces challenges in implementing regulations and alignment with international labor standards, so it is necessary to conduct policy evaluations to ensure fairness and better protection for contract workers.

Keywords: Legal Protection, PKWT Workers, ILO.

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

Arifatul Azqiyah
Fakultas Hukum, Universitas Islam Malang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan bentuk hubungan kerja dengan durasi terbatas yang diperuntukkan bagi pekerjaan bersifat sementara, seperti proyek musiman atau tugas yang sifatnya tidak tetap. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, PKWT diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan diperbarui melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perbedaan mendasar antara PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terletak pada sifat hubungan kerja PKWT bersifat sementara dan tidak menjamin hak atas pesangon, sementara Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu memberikan perlindungan kerja yang lebih kuat dan bersifat permanen. Adanya perubahan regulasi dalam UU Cipta Kerja, termasuk penghapusan batas maksimal durasi PKWT, menimbulkan kekhawatiran terkait perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, sehingga perlu adanya evaluasi terhadap efektivitas sistem ini dalam menjamin hak-hak dasar pekerja. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu, 1) Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku? dan 2) Bagaimana penerapan perjanjian PKWT di Indonesia dan Filipina dalam perspektif *Internasional Labour Organization*?. Metode penelitian yang digunakan adalah normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa, Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Indonesia mengalami perkembangan melalui UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 yang memberikan fleksibilitas bagi pengusaha serta memperkenalkan kompensasi yang lebih adil dan kewajiban administrasi guna menjamin kepastian hukum. Namun, efektivitas perlindungan ini sangat bergantung pada implementasi dan pengawasan. Dibandingkan dengan Filipina yang telah meratifikasi Konvensi ILO No. 158 dan melarang praktik kerja kontrak merugikan seperti "endo", Indonesia masih menghadapi tantangan dalam pelaksanaan regulasi serta keselarasan dengan standar ketenagakerjaan internasional, sehingga perlu melakukan evaluasi kebijakan untuk menjamin keadilan dan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja kontrak.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja PKWT, ILO.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja yang bersifat sementara dan dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.¹ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, seperti proyek dengan durasi terbatas, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang sifatnya tidak tetap.² Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang mensyaratkan bahwa perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dan memenuhi ketentuan hukum tertentu, termasuk batas maksimal waktu kerja yang ditentukan oleh undang-undang.³ Karena sifatnya sementara, karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak memiliki hak atas pesangon setelah masa kerja mereka selesai, kecuali diatur lain dalam kontrak. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga bertujuan memberikan fleksibilitas bagi perusahaan sambil tetap melindungi hak dasar pekerja.

Perbedaan utama antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu terletak pada durasi dan sifat hubungan kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja dengan jangka waktu

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.

terbatas yang dibuat untuk pekerjaan bersifat sementara, seperti proyek tertentu, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang selesai dalam periode tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu biasanya memiliki masa berlaku maksimal sesuai ketentuan undang-undang dan tidak memberikan hak atas pesangon saat berakhir, kecuali diatur dalam kontrak. Sebaliknya, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja tanpa batas waktu tertentu yang mencerminkan hubungan kerja permanen, di mana pekerja memiliki hak atas pesangon, jaminan kepastian kerja, dan perlindungan lebih kuat, seperti hak atas pemberitahuan dan kompensasi jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat secara tertulis, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat dibuat secara tertulis maupun lisan sesuai hukum yang berlaku.⁴

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia diatur melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pembaruannya dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU No. 13 Tahun 2003 membatasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan bersifat sementara dengan durasi maksimal dua tahun, ditambah perpanjangan satu tahun, dan harus dibuat secara tertulis. Melalui UU Cipta Kerja, batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dihapus dan ditentukan lebih lanjut oleh peraturan pemerintah, dengan tambahan kewajiban kompensasi bagi pekerja saat kontrak berakhir. Aturan ini bertujuan memberikan fleksibilitas bagi pemberi kerja sekaligus menjaga perlindungan pekerja melalui jaminan kompensasi dan hak-hak dasar lainnya.⁵

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

⁵ *Ibid*

Standar internasional yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mencakup konvensi dan rekomendasi untuk melindungi hak pekerja, termasuk pekerja kontrak.⁶ Konvensi ILO No. 158 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja mengatur bahwa keputusan hubungan kerja harus memiliki alasan yang sah, seperti kinerja buruk atau kondisi ekonomi, dan pekerja berhak atas pemberitahuan sebelumnya serta kesempatan untuk membela diri. Hal ini bertujuan mencegah pemutusan kerja yang sewenang-wenang. Sementara itu, Konvensi ILO No. 181 tentang Agen Ketenagakerjaan Swasta mengatur peran agen tenaga kerja dalam menjamin hak-hak pekerja kontrak, termasuk transparansi dalam proses perekrutan dan perlindungan dari diskriminasi atau eksploitasi. Kedua konvensi ini mendorong negara-negara anggota, termasuk Indonesia, untuk memastikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja kontrak, sejalan dengan prinsip kerja yang layak dan adil.⁷

Kesenjangan Regulasi antara perlindungan hukum nasional Indonesia dan standar ILO terlihat dalam beberapa aspek. Di tingkat nasional, regulasi tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja masih memberikan ruang fleksibilitas bagi pemberi kerja, seperti menghapus batasan waktu kontrak dan memberikan kompensasi hanya dalam kondisi tertentu.⁸ Sementara itu, standar ILO, seperti Konvensi No. 158 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja dan Konvensi No. 181 tentang

⁶ 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.

⁷ Fitria Dewi Navisa, "Kedudukan dan Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Pewarisan" (2022) 15:2 Arena Hukum 307–324.

⁸ Turro S Wongkaren, Rachmat Rekso 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.

Agen Ketenagakerjaan Swasta, menekankan perlindungan yang lebih ketat terhadap pekerja kontrak, termasuk pengakhiran hubungan kerja yang sah dan transparansi dalam perekrutan, serta perlindungan dari eksploitasi.

Masalah utama yang sering dihadapi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah ketidakpastian pekerjaan, karena kontrak yang bersifat sementara sering kali tidak memberikan jaminan keberlanjutan pekerjaan. Selain itu, ada juga kurangnya perlindungan hak, seperti hak atas tunjangan atau pesangon yang terbatas. Diskriminasi terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga masih terjadi, di mana mereka sering kali diperlakukan berbeda dari pekerja tetap dalam hal gaji, akses pelatihan, dan jaminan sosial.⁹ Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi nasional dengan standar perlindungan internasional yang lebih komprehensif.

Perusahaan yang pernah terlibat dalam isu perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu baik di dalam negeri maupun luar negeri adalah PT. Nike Indonesia dan Walmart. Nike Indonesia pernah terlibat dalam kontroversi mengenai kondisi kerja di pabrik-pabriknya, termasuk isu terkait pekerja dengan status kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.¹⁰ Isu-isu tersebut berkaitan dengan perlakuan terhadap pekerja kontrak yang dirasa tidak mendapatkan perlindungan hak-haknya secara maksimal. Pada masa itu, Nike mendapat sorotan dari organisasi buruh dan lembaga internasional terkait dengan standar ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja, terutama dalam konteks ketenagakerjaan jangka pendek atau kontrak. Sedangkan,

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

¹⁰ 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>.

perusahaan Luar negeri yaitu Walmart juga terlibat dalam kontroversi mengenai kondisi kerja, terutama untuk pekerja kontrak, di berbagai negara tempatnya beroperasi. Walmart sempat mendapatkan kritik keras dari organisasi buruh internasional dan lembaga seperti ILO karena tidak memberikan perlindungan hak yang cukup kepada pekerja kontrak. Sebagai respons terhadap tekanan ini, Walmart berupaya melakukan perubahan dengan memperbaiki kebijakan ketenagakerjaan dan menyediakan lebih banyak manfaat bagi pekerja, termasuk akses ke tunjangan dan jaminan sosial. Namun, Walmart tetap menghadapi tantangan dalam penerapan standar ketenagakerjaan yang konsisten di seluruh negara operasionalnya, terutama di negara berkembang. Saat ini, meskipun ada beberapa kemajuan dalam kebijakan internal Walmart terkait perlindungan pekerja, tantangan dalam memastikan perlindungan pekerja kontrak yang adil dan merata masih tetap berlanju.¹¹ Berdasarkan kasus tersebut, meskipun ada upaya perbaikan, baik Nike Indonesia maupun Walmart masih menghadapi tantangan dalam menyelesaikan isu perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara menyeluruh. Meskipun perusahaan-perusahaan tersebut sudah membuat kemajuan dalam meningkatkan kebijakan ketenagakerjaan, beberapa masalah yang berhubungan dengan diskriminasi dan ketidakpastian pekerjaan masih tetap ada dan perlu perhatian lebih lanjut, terutama dalam konteks implementasi yang konsisten di seluruh wilayah operasional mereka.

Perlindungan hukum bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sangat penting karena kelompok pekerja ini sering kali berada dalam posisi

¹¹ 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>>.

yang rentan, dengan hak-hak yang kurang terlindungi dibandingkan pekerja tetap.¹² Konvensi ILO menekankan pentingnya perlindungan bagi pekerja dalam situasi kerja tidak menentu, seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, agar mereka tetap memperoleh hak dasar yang adil dan bebas dari diskriminasi.¹³ Adopsi standar ILO memungkinkan terciptanya kepastian hukum serta perlakuan yang lebih manusiawi terhadap pekerja kontrak. Konvensi ILO No. 158 dan No. 122 secara khusus menyoroti pentingnya pemutusan hubungan kerja yang sah dan jaminan atas pekerjaan yang layak.¹⁴ Namun, Indonesia belum meratifikasi Konvensi No. 158, yang menunjukkan masih adanya kesenjangan antara regulasi nasional dan standar internasional. Meskipun tidak memiliki kewajiban hukum, Indonesia tetap memikul tanggung jawab moral dalam melindungi tenaga kerja. Sebaliknya, Filipina yang telah meratifikasi lebih banyak konvensi ILO, menjadi contoh negara yang lebih progresif dalam memberikan perlindungan bagi pekerja kontrak. Oleh karena itu, Filipina dipilih sebagai objek perbandingan bersama Indonesia dalam penelitian ini. Kedua negara dipilih karena memiliki karakteristik sosial dan ekonomi yang serupa, namun berbeda dalam tingkat ratifikasi dan implementasi perlindungan hukum. Filipina memberikan perlindungan hukum lebih kuat melalui pelarangan praktik kerja kontrak eksploitatif, sementara di Indonesia masih banyak celah dalam perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Studi perbandingan ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi konkret bagi pembaruan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia agar lebih adil dan sesuai dengan standar ILO.

¹² Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019).

¹³ *Ibid*

¹⁴ Agus Riyanto, *Pengantar Hukum Indonesia* (Padang: Gita Lentera, 2023).

Penelitian ini mencakup kajian multidisipliner, yaitu melibatkan hukum internasional, hukum ketenagakerjaan, dan hukum perdata, karena menyangkut hubungan kerja berdasarkan perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, serta pengaruh norma internasional terhadap regulasi nasional. Dengan menganalisis perbandingan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dan Filipina dalam kerangka Konvensi ILO, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret dalam upaya perbaikan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya bagi pekerja kontrak, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, aman, dan berkelanjutan. Maka dari itu, penulis akan membahas mengenai perlindungan hukum ini lebih dalam dalam skripsi berjudul, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Konvensi *Internasional Labour Organization* No 158 (Studi Perbandingan Antara Indonesia Dan Filipina).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Bagaimana penerapan perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dan Filipina dalam perspektif *Internasional Labour Organization*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa perlindungan hukum bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang

Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta menilai sejauh mana regulasi tersebut memberikan jaminan perlindungan yang memadai bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Untuk menganalisis penerapan perjanjian kerja PKWT di Indonesia dan Filipina dalam perspektif Konvensi International Labour Organization (ILO), khususnya Konvensi ILO No. 158 tentang pengakhiran hubungan kerja dan Konvensi No. 181 tentang agen ketenagakerjaan swasta, serta mengevaluasi kesesuaian regulasi nasional kedua negara dengan prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja yang ditetapkan ILO.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan teori-teori hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis kepada berbagai pihak yang terlibat langsung dalam masalah ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Bagi Penegak Hukum

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tambahan bagi penegak hukum, seperti hakim dan pengacara, dalam memahami regulasi ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip perlindungan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut hukum internasional dan nasional. Dengan pemahaman yang lebih baik, penegak hukum dapat

membuat keputusan yang lebih tepat dalam sengketa ketenagakerjaan.

b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan yang lebih memadai, khususnya dalam hal perlindungan bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu . Penelitian ini juga bisa membantu pemerintah dalam meningkatkan implementasi standar ketenagakerjaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip ILO.

c. Bagi Pengusaha dan Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi yang berguna bagi pengusaha untuk memahami kewajiban mereka terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan cara-cara untuk memenuhi standar ketenagakerjaan yang ditetapkan baik oleh regulasi nasional maupun oleh ILO. Hal ini membantu perusahaan dalam meningkatkan hubungan industrial dan menghindari potensi masalah hukum terkait dengan perlindungan pekerja.

d. Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pekerja PKWT diharapkan dapat memahami hak-hak mereka dengan lebih baik, terutama terkait perlindungan hukum yang mereka terima baik dari sisi upah, kondisi kerja, maupun jaminan sosial. Penelitian ini dapat memberikan edukasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka yang seharusnya dilindungi berdasarkan hukum

nasional dan standar internasional.¹⁵

E. Orisinalitas Penelitian

Berkaitan dengan penelitian penulis, sebelumnya telah dilakukan penelitian yang sama berkaitan dengan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pkwt Dalam Perspektif Konvensi *International Labour Organization*, dan memiliki persamaan, perbedaan, dan nilai kebaruan jika dibandingkan dengan eksistensi penelitian terdahulu.

Penelitian Pertama, dengan judul "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Berjangka Waktu Tertentu untuk Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Penelitian di PT. Idros Services Batam)" oleh Sulthon, Idham, Fadlan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peraturan ketenagakerjaan yang berlaku serta mengkaji pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak untuk memastikan kesejahteraan mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan studi kasus di PT. Idros Services Batam, menganalisis pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan keamanan kerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. Hasilnya menunjukkan Perlindungan tenaga kerja kontrak waktu tertentu diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, seperti yang dilakukan oleh PT. Idros Services Batam melalui pemenuhan hak atas upah, jaminan sosial, dan keamanan kerja. Namun, pelanggaran masih terjadi akibat regulasi yang kurang efektif, budaya kerja, dan keterbatasan perusahaan. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan, regulasi, serta penegakan hukum untuk menciptakan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian

¹⁵ 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.

hukum bagi pekerja kontrak. Penyelesaian masalah ketenagakerjaan memerlukan kerja sama semua pihak dalam memenuhi hak dan kewajiban masing-masing.¹⁶

Penelitian Kedua, dengan judul "Implementasi Pengawasan dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan PKWT" oleh Syerrin Hakim, Imam Haryanto bertujuan menganalisa implementasi pengawasan dan pemberian sanksi terhadap perusahaan berdasarkan UU Cipta Kerja, dengan metode yuridis normatif. Penelitian ini evaluasi, pengawasan, dan perbaikan pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam UU Cipta Kerja sangat diperlukan karena lemahnya pengawasan menyebabkan pelanggaran ketenagakerjaan, seperti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melebihi batas waktu maksimal. UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 35 Tahun 2021 belum mengatur secara rinci hak dan kewajiban pengawas ketenagakerjaan, tanggung jawab Disnaker, serta sanksi hukum yang tegas. Untuk mengatasi hal ini, revisi UU Cipta Kerja perlu dilakukan guna memperjelas kewajiban pengawas, memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan memberlakukan sanksi tegas untuk menciptakan keadilan dan kepastian hukum.¹⁷

Penelitian ketiga, dengan judul "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia" oleh Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, dan Desak Gde Dwi Arini bertujuan untuk menganalisis

¹⁶ Sulthon, Idham, Fadlan, "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Berjangka Waktu Tertentu Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Penelitian Di PT. Idros Services Batam)" (2020) 14:3 Zona Hukum: Jurnal Hukum 41-59, online: <<https://doi.org/10.37776/zh.v14i3.687>>.

¹⁷ Syerrin Hakim, Imam Haryanto, "Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" (2023) 6:2 Jurnal USM Law Review 812-824, online: <<http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>>.

pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia serta mengkaji perlindungan hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu . Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konsep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia telah diatur dari Undang-Undang Dasar 1945 hingga berbagai keputusan menteri dan KUHPer. Perlindungan hukum pekerja PKWT dilaksanakan secara preventif melalui peraturan perundang-undangan dan represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPI).¹⁸

Berdasarkan penjelasan peneltian terdahulu diatas, maka persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian sebelumnya dengan terbaru, terdapat kebaruan, yaitu:

Tabel 1. Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Terbaru

NO.	PROFIL	JUDUL
1.	SULTHON, IDHAM, FADHLAN (2020) SKRIPSI UNIVERSITAS INDONESIA	ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA KONTRAK BERJANGKA WAKTU TERTENTU UNTUK MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN PEKERJA (STUDI PENELITIAN DI PT. IDROS SERVICES BATAM)
	RUMUSAN MASALAH	
	1. Bagaimana pengaturan dan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Berjangka Waktu Tertentu Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Penelitian di PT. Idros Services	

¹⁸ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, & Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia" (2020) 1:2 Jurnal Interpretasi Hukum 12–17.

Batam)? 2. Bagaimana implementasi, faktor kendala dan solusi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Berjangka Waktu Tertentu Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Penelitian di PT. Idros Services Batam)?	
1. Perlindungan tenaga kerja kontrak waktu tertentu diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT. Idros Services Batam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja kontrak melalui pemenuhan hak atas upah, jaminan sosial, dan keamanan kerja. Pemerintah perlu mengkaji ulang peraturan terkait dan meningkatkan pengawasan, baik kualitas maupun kuantitas, oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengurangi pelanggaran terhadap pekerja kontrak. 2. Perlindungan hukum ini mencerminkan fungsi hukum dalam mewujudkan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, terutama untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih lemah. Namun, terdapat hambatan seperti faktor regulasi, budaya kerja dari pekerja, pengusaha, dan penegak hukum, serta keterbatasan kemampuan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan intervensi pemerintah melalui regulasi yang lebih memadai, pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum yang efektif. Penyelesaian masalah ketenagakerjaan harus dilakukan secara adil, dengan semua pihak memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya secara baik dan benar.	
PERSAMAAN	Kedua penelitian ini terletak pada fokus terhadap perlindungan hukum pekerja PKWT serta analisis terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.
	Terletak pada cakupan dan pendekatan, dimana penelitian sebelumnya berfokus pada

	PERBEDAAN	penerapan regulasi di tingkat perusahaan tertentu dan dampaknya pada kesejahteraan pekerja, sementara skripsi baru menekankan perbandingan standar hukum nasional dengan standar internasional yang ditetapkan oleh ILO. Skripsi baru juga bertujuan memberikan rekomendasi berbasis standar global, sedangkan penelitian sebelumnya lebih menyoroti penerapan lokal.
2.	PROFIL	JUDUL
	SYERRIN HAKIM, IMAM HARYANTO (2023) SKRIPSI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN JAKARTA	IMPLEMENTASI PENGAWASAN DAN PEMBERIAN SANKSI TERHADAP PERUSAHAAN ATAS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
	RUMUSAN MASALAH	
	Bagaimana implementasi pengawasan pihak berwenang yang masih belum optimal dari Dinas Tenaga Kerja terhadap bidang kerja yang minim perlindungan hukum.	
	HASIL PENELITIAN	
	1. Perlunya evaluasi, pengawasan, dan perbaikan terhadap pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam UU Cipta Kerja. Pengawasan yang lemah terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT melebihi batas waktu maksimal menyebabkan meningkatnya kasus pelanggaran ketenagakerjaan. Saran yang diajukan meliputi evaluasi kinerja dinas ketenagakerjaan, perbaikan ketentuan mengenai hak dan kewajiban pengawas ketenagakerjaan, serta penerapan sanksi hukum bagi perusahaan yang melanggar ketentuan UU Cipta Kerja.	

	2. Pengaturan terkait PKWT terdapat dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, kedua peraturan ini belum secara rinci mengatur hak dan kewajiban pengawas ketenagakerjaan, tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) daerah terhadap perusahaan dan pekerjanya, serta sanksi hukum untuk perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT melebihi batas waktu. Ketiadaan sanksi hukum ini mengurangi efek jera bagi pelanggar. Diperlukan revisi UU Cipta Kerja untuk mengatur lebih spesifik tentang kewajiban pengawas ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, dan sanksi tegas bagi pelanggaran. Perbaikan ini diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi pekerja PKWT sesuai ketentuan yang berlaku, sehingga hak dan kewajiban mereka dapat terpenuhi secara adil.	
	PERSAMAAN	Sama-sama mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja PKWT serta kebutuhan reformasi kebijakan.
	PERBEDAAN	Terletak pada pendekatan dan lingkup analisis; penelitian terdahulu berfokus pada implementasi nasional, sedangkan penelitian baru membandingkan regulasi nasional dengan standar ILO untuk memberikan rekomendasi berbasis global. Penelitian baru menawarkan kontribusi tambahan melalui upaya menyelaraskan kebijakan nasional dengan standar internasional.
3.	PROFIL	JUDUL
	AGUS ANTARA PUTRA, I NYOMAN PUTU BUDIARTHA,	PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU DI INDONESIA

	DESAK GEDE DWI ARINI (2020) SKRIPSI UNIVERSITAS WARMADEWA	
	RUMUSAN MASALAH	
	Bagaimana pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia?	
	HASIL PENELITIAN	
	1. Pengaturan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia telah diatur mulai dari pedoman hukum tertinggi berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 hingga berbagai Keputusan Menteri dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dilaksanakan secara preventif dan represif. 2. Perlindungan preventif dijamin melalui peraturan perundang-undangan untuk memastikan kelangsungan perjanjian kerja sesuai aturan. Sedangkan perlindungan represif dapat dilakukan melalui pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial menggunakan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja juga diperlukan untuk memastikan kesesuaiannya dengan ketentuan hukum yang berlaku.	
	PERBEDAAN	Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada pembahasan pengaturan PKWT di Indonesia, pengkajian perlindungan hukum pekerja PKWT, serta penggunaan metode hukum normatif.

	PERSAMAAN	Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, penelitian terdahulu hanya menyoroti regulasi nasional, sementara skripsi penulis menambahkan analisis komparatif dengan standar internasional ILO. Selain itu, penelitian terdahulu lebih menekankan mekanisme preventif dan represif dalam perlindungan pekerja, sedangkan penelitian terbaru berfokus pada memberikan rekomendasi perbaikan kebijakan perspektif internasional.
--	-------------------------	--

Sedangkan penelitian ini adalah :

PROFIL	JUDUL
ARIFATUL AZQIYAH SKRIPSI UNIVERSITAS ISLAM MALANG	PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM PERSPEKTIF KONVENSI <i>INTERNASIONAL LABOUR ORGANIZATION</i> NO 158 (STUDI PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA DAN FILIPINA)
RUMUSAN MASALAH	
1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku? 2. Bagaimana ketentuan yang diatur dalam Konvensi <i>International Labour Organization</i> (ILO) terkait perlindungan pekerja kontrak?	
NILAI KEBARUAN	
1. Fokus skripsi ini pada perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam kerangka Konvensi ILO memberikan dimensi	

internasional. Penelitian sebelumnya hanya menyoroti peraturan nasional, skripsi ini memiliki nilai kebaruan dalam mengeksplorasi sejauh mana Indonesia mengadopsi standar internasional terkait perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Analisis perbandingan antara hukum ketenagakerjaan Indonesia dan ketentuan dalam Konvensi ILO berpotensi menjadi kontribusi baru dalam memahami harmonisasi regulasi nasional dengan standar global.
3. Penelitian ini memiliki potensi nilai kebaruan jika mengkaji dampak UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. UU Cipta Kerja telah membawa perubahan signifikan dalam ketenagakerjaan, yang tidak dibahas dalam penelitian sebelumnya.
4. Skripsi ini dapat memberikan kontribusi baru dengan mengusulkan rekomendasi untuk harmonisasi hukum ketenagakerjaan Indonesia agar lebih selaras dengan Konvensi ILO, terutama dalam memastikan perlindungan yang setara bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan pekerja tetap.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Normatif, yaitu metode deskriptif yang menitikberatkan pada pengumpulan dan analisis data hukum dari sumber-sumber seperti peraturan perUUan, putusan pengadilan, dan doktrin hukum. Metode ini bertujuan untuk mengidentifikasi aturan, prinsip, dan doktrin hukum yang relevan guna menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif ini berfokus pada bahan hukum primer, sekunder, dan non-hukum terkait, serta menganalisis penerapan aturan hukum positif secara sistematis.¹⁹

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011).

2. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian hukum ini diperlukan pendekatan masalah dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dari berbagai perspektif atau permasalahan hukum yang menjadi pokok permasalahan kemudian mendapatkan jawaban tentang apa yang sedang dikaji. Pendekatan masalah yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan perUUan (*statute approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).²⁰

1) Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan ini menelaah semua UU dan regulasi yang relevan dengan isu hukum yang dibahas. Pendekatan perUUan ditunjukkan untuk mempelajari kesesuaian dan konsistensi antara satu UU dengan UU lainnya, atau regulasi dengan peraturan perUUan²¹, seperti UU yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia, seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021. Pendekatan ini juga mengevaluasi kesesuaian regulasi nasional dengan standar internasional yang ditetapkan oleh Konvensi *International Labour Organization* (ILO). Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi keselarasan atau konflik antara hukum nasional dan ketentuan internasional terkait perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

2) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang bersumber dari pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin yang berkembang

²⁰ *Ibid.*

²¹ Dyah Ochtorina Susanti, A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2022).

didalam ilmu hukum. Pendekatan ini bersumber dari pandangan dan doktrin dalam ilmu hukum.²² Peneliti mengeksplorasi prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, seperti keadilan, kepastian hukum, dan kesetaraan, yang menjadi dasar dalam Konvensi ILO. Pendekatan ini membantu membangun argumentasi hukum yang kuat untuk mengevaluasi perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia serta memberikan rekomendasi perbaikan sesuai standar internasional.

3) Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*)

Pendekatan perbandingan digunakan dalam penelitian ini untuk membandingkan sistem hukum ketenagakerjaan terkait perlindungan bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Indonesia dan Filipina. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana negara lain, khususnya Filipina, mengatur perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam konteks penerapan standar Konvensi *International Labour Organization* (ILO). Melalui pendekatan ini, peneliti menelaah perbedaan dan persamaan dalam kerangka hukum nasional kedua negara, termasuk regulasi ketenagakerjaan, implementasi konvensi ILO, serta efektivitas perlindungan hukum yang diberikan kepada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Analisis ini mencakup aspek normatif dan praktis, seperti perlindungan upah, jaminan sosial, hak untuk berorganisasi, dan

²² Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Banyumedia Publishing, 2010).

mekanisme penyelesaian sengketa. Dengan pendekatan perbandingan, diharapkan dapat diidentifikasi praktik-praktik terbaik (*best practices*) yang dapat diadopsi atau dijadikan rujukan untuk perbaikan kebijakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia agar lebih selaras dengan prinsip-prinsip keadilan sosial dan standar internasional yang ditetapkan ILO.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan dua sumber penelitian hukum, yaitu sumber-sumber hukum primer dan sumber-sumber hukum sekunder. Berikut adalah sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:²³

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki otoritas hukum yang mengikat, seperti peraturan perUUan.²⁴ Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan yaitu:

- a. Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945.
- b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 4279
- d. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2020 Nomor 245, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 6573
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021

²³ Peter Mahmud Marzuki, *supra* note 19.

²⁴ Ibid

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- f. Konvensi *International Labour Organization* (ILO) yang terkait dengan perlindungan pekerja, seperti Konvensi No. 158 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja dan Konvensi lainnya yang relevan.

2) Bahan Hukum Sekunder

Sumber hukum sekunder mencakup literatur, jurnal, hasil penelitian, dan pandangan ahli hukum terkait isu perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, seperti Buku-buku yang membahas hukum ketenagakerjaan, Artikel ilmiah yang membahas perbandingan hukum nasional dan standar ILO dan Dokumen kebijakan atau laporan institusi yang relevan.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Setelah isu hukum ditetapkan, peneliti selanjutnya akan melakukan penelusuran untuk mencari bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu hukum yang dihadapi. Dalam pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini, penulis akan menggunakan dua metode penelitian dan analisis bahan hukum yaitu :

1) Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini akan menggunakan studi kepustakaan untuk mengumpulkan berbagai bahan hukum yang relevan dengan topik perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu . Dalam tahap ini, bahan hukum yang dikumpulkan mencakup:

- a. Bahan hukum primer, seperti undang-undang (UU) yang mengatur tentang ketenagakerjaan, khususnya UU Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah terkait PKWT, serta Konvensi-konvensi ILO yang relevan.

- b. Bahan hukum sekunder, seperti buku, artikel jurnal, dan literatur lainnya yang mengkaji topik perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam perspektif hukum nasional dan internasional.
- c. Bahan hukum tersier, seperti ensiklopedia hukum, kamus hukum, atau bahan referensi lainnya yang bisa memberikan panduan atau pemahaman lebih dalam tentang topik yang dibahas.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam studi kepustakaan ini adalah:

- a. Mengidentifikasi sumber bahan hukum yang relevan melalui katalog perpustakaan atau pencarian langsung pada sumbernya (misalnya peraturan perundang-undangan atau dokumen ILO).
- b. Menginventarisasi bahan hukum untuk membedakan jenisnya berdasarkan relevansi dengan isu hukum yang diteliti.
- c. Identifikasi dan Klasifikasi bahan hukum dengan memastikan kesesuaian bahan tersebut dengan masalah penelitian serta kejelasan dalam interpretasi dan penerapannya.
- d. Sistematisasi bahan hukum yang telah dikumpulkan, mencatat dan menganalisisnya secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian untuk memberikan pemahaman mendalam terkait perlindungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .

2) Media (Internet dan Jurnal Elektronik)

Pengumpulan bahan hukum juga dapat dilakukan melalui media daring, seperti situs web pemerintah, jurnal-jurnal hukum yang dapat

diakses secara online, dan database hukum internasional terkait.²⁵ Situs web seperti ILO dan lembaga hukum lainnya dapat memberikan akses kepada dokumen peraturan dan kebijakan internasional yang relevan, serta analisis terbaru mengenai topik perlindungan pekerja kontrak. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperkaya penelitian dengan data yang relevan dan terbaru.

Secara keseluruhan, studi kepustakaan dan media daring akan menjadi metode utama dalam mengumpulkan bahan hukum yang akan dianalisis untuk menjawab rumusan masalah tentang perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam perspektif ILO.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum adalah bagaimana memanfaatkan sumber-sumber bahan hukum yang telah terkumpul untuk digunakan dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian ini.²⁶ Dasar dari penggunaan analisis secara normatif, dikarenakan bahan-bahan hukum dalam penelitian ini mengarah pada kajian-kajian yang bersifat teoritis dalam bentuk asas-asas hukum, konsep-konsep hukum, serta kaidah-kaidah hukum.²⁷

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan penulis dalam mengelola bahan hukum adalah menggunakan metode deskriptif analisis serta dilakukan dengan teknik penafsiran.²⁸ penafsiran yang digunakan adalah penafsiran gramatikal terhadap peraturan perundang-undangan. Penggunaan teknik analisis bahan hukum deskriptif analisis adalah karena

²⁵ Dyah Ochtorina Susanti, A'an Efendi, *supra* note 21.

²⁶ Peter Mahmud Marzuki, *supra* note 19.

²⁷ Ibid

²⁸ Dyah Ochtorina Susanti, A'an Efendi, *supra* note 21.

diperlukannya suatu penggambaran secara menyeluruh dan mendalam²⁹, terhadap Perlindungan Hukum Bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Konvensi *International Labour Organization*. Berikut adalah tahapan analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) Identifikasi Isu Hukum : Langkah pertama adalah mengidentifikasi isu hukum terkait perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam perspektif Konvensi ILO, dengan merumuskan masalah seperti bagaimana perlindungan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dijamin berdasarkan prinsip-prinsip ILO.
- 2) Pengumpulan Bahan Hukum : Peneliti mengumpulkan bahan hukum primer (undang-undang ketenagakerjaan dan Konvensi ILO), sekunder (buku, artikel, dan jurnal terkait teori hukum), serta sumber-sumber lain yang relevan untuk memperkaya analisis.
- 3) Melakukan Telaah atas Isu Hukum : Peneliti menganalisis kesesuaian antara peraturan hukum dengan prinsip-prinsip ILO dan mengidentifikasi hambatan dalam implementasi perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia.
- 4) Menarik Kesimpulan : Berdasarkan telaah, peneliti menarik kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan standar ILO.

Menggunakan metode analisis deskriptif dan tahapan yang sistematis ini, penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami dan memperbaiki perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja

²⁹ Ibid

Waktu Tertentu, serta menyarankan perubahan kebijakan atau peraturan yang lebih baik.

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan proposal skripsi ini akan lebih mudah dipahami apabila terdapat kerangka atau susunan yang sistematis. Sifat sistematis isi proposal ini akan diuraikan secara berurutan, setiap bab dibagi menjadi 4 (empat) bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab 1 Pendahuluan menjelaskan latar belakang penelitian yang membahas perlindungan hukum bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam perspektif Konvensi ILO. Penelitian ini mengangkat isu perlindungan pekerja kontrak di Indonesia dan perbandingannya dengan ketentuan yang ada dalam Konvensi ILO. Rumusan masalah penelitian ini terdiri dari dua pertanyaan utama: pertama, 1) Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku? dan 2) Bagaimana penerapan perjanjian PKWT di Indonesia dan Filipina dalam perspektif *Internasional Labour Organization?*

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab 2 Tinjauan Pustaka dalam skripsi ini akan menguraikan tiga topik utama, yaitu Perlindungan Hukum terhadap Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan *International Labour Organization* (ILO). Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk memberikan landasan teoritis yang kuat bagi penelitian ini, menghubungkan peraturan nasional dengan standar internasional yang ditetapkan oleh ILO.

BAB III Hasil Dan Pembahasan

Bab III Hasil dan Pembahasan berfokus pada analisis perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia, dengan membandingkan peraturan perundang-undangan nasional, seperti UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja, dengan ketentuan internasional dari *International Labour Organization* (ILO). Pembahasan mencakup penerapan ketentuan dalam Konvensi ILO terkait perlindungan pekerja kontrak di Indonesia serta kesesuaian dengan standar internasional. Bab ini juga mengidentifikasi hambatan dalam implementasi peraturan di Indonesia dan memberikan solusi untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT sesuai prinsip ILO.

BAB IV Kesimpulan Dan Saran

Bab IV Penutup berisi 2 (dua) sub bab yaitu kesimpulan serta saran dalam penelitian ini. Kesimpulan merupakan pendapat akhir, intisari jawaban atas permasalahan yang dibahas, dan saran merupakan sumbangsih penulis disertai dengan harapan untuk dapat memberikan sumbangsih dan pendapat, saran dan solusi yang membangun.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis permasalahan yang dikemukakan di atas dan hasil yang telah diuraikan, ditarik kesimpulan bahwa:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia telah mengalami perkembangan signifikan, terutama setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Meskipun memberikan fleksibilitas lebih kepada pengusaha, seperti perluasan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan perpanjangan kontrak hingga lima tahun, regulasi ini juga memperkenalkan mekanisme kompensasi yang lebih adil bagi pekerja kontrak. Selain itu, adanya kewajiban administrasi seperti pembuatan perjanjian tertulis dan pendaftaran ke instansi ketenagakerjaan memberikan jaminan kepastian hukum. Namun, fleksibilitas ini tetap menyimpan potensi kerentanan jika tidak disertai dengan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Oleh karena itu, meskipun secara normatif perlindungan hukum telah diperkuat, efektivitasnya sangat bergantung pada implementasi di lapangan.
2. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dan Filipina mencerminkan perbedaan dalam implementasi standar ketenagakerjaan internasional yang diatur oleh *International Labour Organization* (ILO). Indonesia telah memiliki regulasi terkait PKWT, namun masih menghadapi tantangan dalam pelaksanaannya, terutama terkait perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja dan kesetaraan hak, serta belum meratifikasi

Konvensi ILO No. 158. Di sisi lain, Filipina menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap prinsip-prinsip ILO, termasuk dengan meratifikasi Konvensi No. 158 dan melarang praktik kontrak kerja yang merugikan seperti "endo". Hal ini menjadikan Filipina sebagai contoh negara berkembang yang berhasil menyelaraskan hukum nasionalnya dengan standar ILO, sementara Indonesia perlu melakukan evaluasi dan reformasi kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu agar lebih menjamin keadilan dan perlindungan bagi pekerja kontrak sesuai dengan prinsip kerja layak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pkwt Dalam Perspektif Konvensi *International Labour Organization* (Studi Perbandingan Antara Indonesia Dan Filipina), beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Pemerintah Indonesia perlu mempertimbangkan untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 158 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja, sebagai bentuk komitmen terhadap perlindungan kerja yang adil dan untuk memperkuat posisi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang.¹⁸⁵
2. Diperlukan peningkatan pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan implementasi regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berjalan sesuai ketentuan, termasuk kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja

¹⁸⁵ 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>

pada program jaminan sosial, pemberian kompensasi, dan kepatuhan terhadap syarat administratif kontrak.

3. Indonesia sebaiknya melakukan evaluasi dan revisi terhadap regulasi yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, seperti PP No. 35 Tahun 2021, agar lebih sesuai dengan prinsip-prinsip decent work dari ILO, termasuk pembatasan penggunaan kontrak kerja untuk pekerjaan yang benar-benar bersifat sementara.
4. Perlunya edukasi menyeluruh kepada pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, agar tercipta hubungan kerja yang adil, transparan, dan saling menghormati hak masing-masing pihak.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Riyanto, *Pengantar Hukum Indonesia* (Padang: Gita Lentera, 2023).
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Batu: Literasi Nusantara, 2020).
- Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama: Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus* (Malang: UB Press, 2012).
- Devi Rahayu, *Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).
- Dwi Aris Nurohman, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indonesia Delapan Kreasi Nusa, 2024).
- Dyah Ochtorina Susanti, A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2022).
- Hetty Hasanah, *ASPEK Hukum Perdata di Indonesia* (Jakarta: Deepublish Digital, 2016).
- Humalatua Pardamean, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan: Co-Determination* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2025).
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Banyumedia Publishing, 2010).
- Joko Setiyono, *Kejahatan Internasional Abad Ke-21 Dalam Perspektif Hukum Pidana Internasional* (Demak: Pustaka Magister, 2019).
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011).
- Sigit Rochadi, Adilita Pramanti & Angga Sulaiman, *Hubungan Industrial Era Demokrasi* (Jakarta: Pensil 324, 2020).
- Siswanto Sastrohadiwiryono, Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).
- Surya Perdana, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: UMSU Press, 2023).
- Willy Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019).
- Yudi Sutrasna, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi* (Sukabumi: Jejak, 2023).
- Aghnia Rizky Shalsyah Dery, Muh Jufri Ahmad, "Analisis Dasar Pertimbangan Hakim dalam Memutus Perkara Nomor 744/Pdt.G/2023/PA.Mlg jo. Nomor 426/Pdt.G/2023/PTA.Sby jo. Nomor 291 K/Ag/2024: Pemenuhan Asas Keadilan, Kepastian Hukum, dan Kemanfaatan" (2025) 8:1 Jurnal Transparansi Hukum 277–286, online: <<https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/transparansihukum/article/view/6522>>.
- Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, & Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia" (2020) 1:2 Jurnal Interpretasi Hukum 12–17.

- Ahmad Ihsan Amri, Bayu Dwi Anggono, "Implementasi Perbandingan Asas Equality Before The Law Dalam Sistem Peradilan Pidana Di Indonesia Dengan Negara Lain" (2024) 6:1 Al-Syakhsiyyah : Journal of Law & Family Studies, online: <<https://doi.org/10.21154/syakhsiyyah.v6i1.8958>>.
- Alda Sapitri, Angga Nurdin Rachmat, Muhammad Fauzan Alamari, "The Peran Internasional Labour Organization Dalam Mengatasi Fenomena Seafood Slavery Di Thailand Tahun 2019-2023" (2024) 1:1 Global Insights Journal : Jurnal Mahasiswa Hubungan Internasional 1–23.
- 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.
- Atin Meriati Isnaeni, "Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Oleh Lembaga Otoritas Jasa Keuangan (OJK)" (2018) 1:2 Unizar Law Review (ULR) 217–236.
- Azarya Gerry Likumahua, Arman Anwar, Richard Marsilio Waas, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Di Qatar Terhadap Sistem Kafala Berdasarkan Konvensi International Labour Organization Nomor 143 Tahun 1975 Tentang Pekerja Migran" (2023) 3:4 TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum 363–384.
- Bryan Firdaus Army Valentino, Dilli Noviasari, Basri, Habib Muhsin Syafingi, "Perlindungan Hukum Pidana Terhadap Pekerja Migran Indonesia Ditinjau dari Perspektif Perlindungan Hak Asasi Manusia" (2024) 3:3 Borobudur Law and Society Journal 103–118.
- 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.
- Cheryl Michelia Valerie Japian, Fernando J M M Karisoh & Deicy N Karamoy, "Eksistensi Organisasi Buruh Internasional (ILO – International Labour Organization) Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 Tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan Dan Implementasinya Di Indonesia" (2021) 9:2 Lex Privatum 28–39.
- 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.

Dicky Martinez Martinez, Iriansyah Iriansyah, Indra Afrita, "Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Migas Berdasarkan Peraturan Perundangan-Undangan" (2022) 1:1 PROCEEDING IAIN Batusangkar 599–606.

Duwi Aprianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)" (2021) 3:1 Jurnal Hukum Saraswati (JHS) 71–82.

Dwi Prasetyo, Ratna Herawati, "Tinjauan Sistem Peradilan Pidana Dalam Konteks Penegakan Hukum dan Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tersangka di Indonesia" (2022) 4:3 Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, 402–417.

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.

Endro Prakoso, Marzuki, Mustamam, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Menurut Qanun Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Ketenagakerjaan" (2021) 3:3 Jurnal Ilmiah METADATA 1006–1022.

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.

Erlina Maria Christin Sinaga, Mery Christian Putri, "Formulasi Legislasi Perlindungan Data Pribadi Dalam Revolusi Industri 4.0" (2020) 9:2 Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional 461–492, online: <DOI: <http://dx.doi.org/10.33331/rechtsvinding.v9i2.428>>.

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.

Fahdelika Mahendar, Christiana Tri Budhayati, "Konsep Take It Or Leave It Dalam Perjanjian Baku Sesuai Dengan Asas Kebebasan Berkontrak." (2019) 2:2 Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA 97–114, online: <<https://doi.org/10.24246/alethea.vol2.no2.p97-114>>.

- Fikriya Anika Fitri, Nisaul Muftia, Irda Trilia, Abdurrahman Hidayah Munthe, Ramlan, "Tinjauan Teoritis tentang Asas Legalitas dalam Hukum Pidana Indonesia" (2024) 1:2 JIMMI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Multidisiplin 202–209.
- 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.
- Hendra, Hendra & Arry Halbadika Fahlevi, "Implementation of Good Corporate Governance (GCG) Principles in PDAM Tirta Ogan, Ogan Ilir District" (2024) 1:1 IAPA International Conference 187–405.
- 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.
- Imania Octiana Hakiki, Cekli Setya Pratiwi, "Efektivitas Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951 Terhadap Kesenjangan Pemberian Upah Buruh Perempuan Dan Laki-Laki Dalam Melindungi Dan Menegakkan Hak Asasi Perempuan Di Indonesia" (2023) 8:3 JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah 2822–2826, online: <<https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.26071>>.
- Imania Octiana Hakiki & Cekli Setya Pratiwi, "Efektivitas Konvensi Ilo Nomor 100 Tahun 1951 terhadap Kesenjangan Pemberian Upah Buruh Perempuan dan Laki-Laki dalam Melindungi dan Menegakkan Hak Asasi Perempuan di Indonesia" (2023) 8:3 JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah 2822–2826.
- Ishar Pulungan, ""Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" (2023) 10:1 Jurnal Jendela Hukum 67–79.
- Ismaidar¹, Aruf Bahirra², "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Hubungan Kerja di Indonesia" (2025) 2:7 Media Hukum Indonesia (MHI) 76–80.

- Kanyadibya Cendana Prasetyo & Fitrotin Azizah, "Mewujudkan Decent Work: Menyorot Perlindungan Sosial untuk Pekerja Rumah Tangga di Indonesia dengan Praktik Baik dari Brasil dan Italia" (2024) 2:2 Jurnal Jamsostek 141–162.
- Keysha Nashwa Aulia, Ayu Lestari, Lika Mulki Latief, Noerma Kurnia Fajarwati, "Kepastian Hukum Dan Keadilan Hukum Dalam Pandangan Ilmu Komunikasi" (2024) 2:1 Jurnal Sains Student Research 714–724, online: <<https://doi.org/10.61722/jssr.v2i1.1006>>.
- Krista Yitawati, Meirza Aulia Chairani, Angga Pramodya Pradhana, "Problematisasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Dan Kesejahteraan Pekerja" (2024) 13:1 JURNAL RECHTENS 97–118.
- Kristiawan Putra Nugraha, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Anak Berdasarkan Konteks Undang-Undang Perlindungan Anak: Suatu Kajian Terhadap Implementasi Dan Tantangan" (2023) 1:1 Lex Sharia Pacta Sunt Servanda: Jurnal Hukum Islam dan Kebijakan 7–13.
- Kristina, Anita, "Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Mencari Pelajaran Dari Implementasi Kebijakan di Berbagai Negara)" (2018) 13:2 Media Trend 167–177.
- Likumahua, Azarya Gerry, Arman Anwar & Richard Marsilio Waas, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Di Qatar Terhadap Sistem Kafala Berdasarkan Konvensi International Labour Organization Nomor 143 Tahun 1975 Tentang Pekerja Migran" (2023) 3:4 TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum 366–384.
- Lutfi Maulana, Ikmal Mumtahaen, AA Willy Nugraha, Ahmad Ramdhani, "Implementasi Prinsip-Prinsip Ekonomi Syariah Dalam Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan" (2025) 4:2 Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 213–218, online: <<https://doi.org/10.56145/jurnalekonomidanbisnis.v4i2.275>>.
- 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 Ranguti, "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.
- Nazmi Amalia Putri, Elko L Mamesah, & Anastasia E Gerungan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2024) 12:4 Lex Crimen 1–13.
- Niru Anita Sinaga, "Kode Etik Sebagai Pedoman Pelaksanaan Profesi Hukum Yang Baik" (2020) 10:2 Jurnal Hukum Dirgantara 1–34, online: <<https://doi.org/10.35968/jh.v10i2.460>>.
- 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.
- Nola Listi Fitriani, "Pengaruh Profesionalisme Dan Integritas Kepolisian Terhadap Efektivitas Penegakan Hukum Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 02 Tahun 2002" (2024) 6:6 Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan 1–10.
- Nurnilam Sari, Arinto Nugroho, "Perbandingan Hukum Terkait Kompensasi Bagi Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia Dan Malaysia" (2024) 11:1 Novum: Jurnal Hukum 103–118.
- 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.
- Pratama, Ilham Zico & Muhammad Mufli 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.
- 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.
- Quri'syaich Say Mandari, Ernu Widodo, Fathul Hamdani, "Urgensi Hak Buruh dalam Kebijakan Pengupahan" (2025) 2:1 Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora 243–259.
- Ricky Saputra & Allysa Maharani Suryaningtias, "Keberadaan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO –International Labor Organization) untuk Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi No. 111 Tahun 1958 dan Diskriminasi atasDasar Diskriminasi" (2024) 9:1 Jurnal Thengkyang 30–45.
- 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.
- , "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.
- Sucy Delyarahmi, Abdhy Walid Siagian, "Perlindungan Terhadap Supporter Sepak Bola Ditinjau Dari Perspektif Hak Asasi Manusia: Studi Kasus Tragedi Kanjuruhan" (2023) 7:1 UNES Journal of Swara Justisia 89–102.
- Sulthon, Idham, Fadlan, "Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Berjangka Waktu Tertentu Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja (Studi Penelitian Di PT. Idros Services Batam)" (2020) 14:3 Zona Hukum : Jurnal Hukum 41–59, online: <<https://doi.org/10.37776/zh.v14i3.687>>.
- Syerrin Hakim, Imam Haryanto, "Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu" (2023) 6:2 Jurnal USM Law Review 812–824, online: <<http://dx.doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>>.
- Taufika Hidayati, Lendra Faqrurrowzi, Yulia Tiara Tanjung, "Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja" (2022) 10:2 Jurnal Ilmiah "Advokasi" 132–156, online: <<https://doi.org/10.36987/jiad.v10i2.3078>>.
- 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.
- 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>.
- EplexILOOrg, "Kontrak Jangka Tetap (FTC)" (2025), online: *Kontrak Jangka Tetap* <<https://eplex.ilo.org/en/fixed-term-contracts-ftcs>>.
- eurlexeuropaeuoid, "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>>.

ILO, *Prinsip-prinsip Ketenagakerjaan Global Compact – Perserikatan Bangsa Bangsa* (2009).

ILOorg, "Pekerjaan yang Layak ILO", online: *Pekerjaan yang layak ILO* <<https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work>>.

———, *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>.

Kemlugin, "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).

Tempocom, "Kilas Balik Berdirinya ILO Alias Organisasi Ketenagakerjaan Internasional" (17 January 2025), online (Tempo.com): *Kilas Balik Berdirinya ILO Alias Organisasi Ketenagakerjaan Internasional* <<https://www.tempo.co/internasional/kilas-balik-berdirinya-ilo-alias-organisasi-ketenagakerjaan-internasional-199021>>.

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