

# ANALISIS YURIDIS PENANGGULANGAN PRAKTIK PENGHINDARAN MASA KERJA PEKERJA OLEH PENGUSAHA SEBAGAI AKIBAT PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA<sup>1</sup>

Oleh:

Fanuel Juricho Ibrani Nalang<sup>2</sup>  
[Fanuelnalang1507@gmail.com](mailto:Fanuelnalang1507@gmail.com)

Ronny Adrie Maramis<sup>3</sup>  
Jemmy Sondakh<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis bagaimana mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja telah menciptakan ruang interpretasi baru dalam praktik hukumnya sehingga memungkinkan terjadinya praktik penghindaran masa kerja. Metode Penelitian yang digunakan adalah normatif-empiris dengan pendekatan perundang-undangan, kasus, dan interpretasi. Bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik penghindaran masa kerja adalah bentuk pelanggaran norma hukum ketenagakerjaan yang sangat bertentangan dengan prinsip kepastian hukum serta prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja.

**Kata Kunci:** PKWT, Cipta Kerja, Penghindaran Masa Kerja

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang beserta Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 sebagai peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan telah menghapus dan merubah berbagai pasal-pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya terutama

dalam mekanisme pengaturan PKWT yang mengalami banyak perubahan sehingga fleksibilitas dalam penggunaan tenaga kerja dapat terealisasi<sup>5</sup> dan menjadi celah hukum bagi praktik penghindaran masa kerja dapat dipraktikkan. Bahwa hal tersebut dapat dimungkinkan oleh sebab dalam Pasal 56 Undang-Undang Cipta Kerja yang mana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat didasarkan pada jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang kemudian diperjelas lagi pada ayat (3) terkait jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.

Bahwa kemudian Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana dari pada Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tidak secara tegas dan spesifik mengatur mengenai jangka waktu minimum seseorang dapat dikontrak, namun hanya mengatur jangka waktu maksimal yakni selama 5 (lima) tahun ditambah dengan pengaturan pemberian uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya adalah PKWT yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus menerus yang dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.<sup>6</sup>

Bahwa melihat realitas iklim ketenagakerjaan di Indonesia tersebut, maka nalar hukum penulis menganggap penting untuk mengkaji secara komprehensif dalam bentuk karya tulis ilmiah skripsi terhadap praktik penghindaran masa kerja pekerja oleh pengusaha sebagai akibat dari pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja, secara khusus terhadap Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021. Belum optimalnya penegakan *law enforcement* yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam menjamin penegakan terhadap norma ketenagakerjaan dalam membatasi praktik perpanjangan PKWT dengan jangka waktu pendek yang telah nyata-nyata menimbulkan celah hukum yang menggeser esensi perlindungan terhadap pekerja yang adalah ruh dalam hukum ketenagakerjaan. Kekosongan norma mengenai batas minimum jangka waktu PKWT, secara tidak

<sup>1</sup> Artike Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, 20071101648

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Dr. Devi Rahayu, S.H., M.Hum, Mishbahul Munir, S.H.,M.H. Azizah, S.H., M.Hum *Hukum Ketenagakerjaan*

*Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law, Setara Press. 2021, hlm. 65.*

<sup>6</sup><https://www.kompas.com/tren/read/2022/06/01/110000065/karyawan-kontrak-berhak-dapat-uang-kompensasi-berapa-besar>, diakses pada tanggal 19 januari 2024 pukul 00:33 WITA

langsung telah melegitimasi praktik hubungan kerja semu yang secara substansi hukum bertentangan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

## B. Rumusan Masalah

Oleh karena latar belakang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka Penulis dapat mengidentifikasi beberapa rumusan masalah yang menjadi fokus utama dalam penulisan ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme PKWT dan pemberian uang kompensasi berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang berdampak pada praktik penghindaran masa kerja oleh pengusaha?
2. Bagaimana bentuk-bentuk penanggulangan praktik penghindaran masa kerja?

## C. Metode Penelitian

Penelitian ini didasari pada metode penelitian normatif-empiris (*normative-empirical legal research*) Pendekatan normatif digunakan untuk menelaah terkait norma hukum, asas-asas hukum, serta sistematika peraturan perundang-undangan, khususnya terkait celah regulasi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja. Sementara itu, pendekatan empiris digunakan untuk melihat bekerjanya hukum dalam kenyataan sosial melalui pengumpulan data lapangan.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*), penelitian yang menggunakan pendekatan ini pada dasarnya menggunakan undang-undang sebagai landasannya. Pendekatan ini pada dasarnya dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi.<sup>8</sup> Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian ini digunakan untuk meneliti peraturan perundang-undangan yang dalam penormaannya

masih terdapat kekurangan atau masalah menyuburkan praktik-praktik penyimpangan, baik dalam tataran teknis atau dalam pelaksanaannya di lapangan.<sup>9</sup> Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) dalam hal ini adalah terjadinya praktik penghindaran masa kerja pekerja sebagai akibat diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian Hukum Normatif sehingga pendekatan bersumber dari undang-undang adalah sebuah prinsip dasar dalam mengkaji permasalahan yang akan dibahas.

2. Pendekatan Kasus (*case approach*), pendekatan yang didasari pada pendekatan kasus adalah pendekatan normatif yang mengharuskan untuk memberikan argumentasi hukum terhadap kasus yang sudah mendapatkan kekuatan hukum yang mengikat.<sup>10</sup> Pendekatan ini bertujuan untuk mencari nilai kebenaran serta jalan keluar terbaik terhadap peristiwa hukum yang terjadi sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan.<sup>11</sup> Untuk mencegah kekeliruan, Peter Mahmud Marzuki mengingatkan bahwa pendekatan kasus tidak sama dengan studi kasus (*case study*). Di dalam pendekatan kasus (*case approach*), beberapa kasus ditelaah untuk referensi bagi suatu isu hukum. Sebaliknya, studi kasus (*case study*) merupakan suatu studi terhadap kasus tertentu dari berbagai aspek hukum.<sup>12</sup>
3. Pendekatan Sejarah (*historical approach*), pendekatan ini didasari pada perkembangan zaman yang kemudian mempengaruhi pembentukan aturan hukum. Pendekatan historis ini dapat juga dipahami sebagai pendekatan yang digunakan untuk mengenali nilai-nilai sejarah yang menjadi latar belakang

<sup>7</sup> Abdul Khakim S.H., M.Hum, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op.Cit*, hlm. 7.

<sup>8</sup> Irwansyah, *Penelitian Hukum*, (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2021), Hlm. 133.

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> *Ibid.* Hlm. 138.

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2013, *Op.Cit*, Hlm. 134.

terhadap sebuah peraturan perundang-undangan.<sup>13</sup> Berdasarkan pendekatan ini seorang peneliti perlu melihat kembali aturan-aturan, tulisan-tulisan atau kajian-kajian yang tua sebagai acuan terkait perkembangan hukum itu sendiri.

4. Pendekatan Perbandingan (*comparative approach*), dengan menggunakan teknik komparasi tentu tujuannya untuk menemukan perbedaan atau persamaan antara aturan hukum, putusan pengadilan terhadap negara yang satu dan negara yang lain,<sup>31</sup> bukan sekadar membenarkan atau menyalahkan suatu aturan, sistem yang digunakan atau diterapkan.
5. Pendekatan Interpretasi (*Interpretation Approach*), interpretasi diperlukan untuk mengatasi permasalahan hukum yang dasar hukumnya tidak ada atau kurang jelas. Selain itu, interpretasi diperlukan untuk mempertajam analisis dalam penelitian hukum yang terkadang miskin analisis dan kurang tajam argumentasi. Maka interpretasi menjadi Solusi yang tepat dalam proses penggalian untuk proses penemuan hukum, sehingga dapat memberi Solusi yang tepat dan sesuai tujuan penelitian. Karena itu, pendekatan interpretasi dalam penelitian hukum normatif sangat bermanfaat agar penelitian menghasilkan argumentasi dan konklusi yang logis dan preskriptif.

Bahan-bahan dalam penelitian ini dengan menginventarisasi data melalui teknik studi kepustakaan (*library research*) yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang dibahas, antara lain:

1. Bahan hukum primer, yakni bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim yang memiliki relevansi dan keterkaitan dengan masalah yang dibahas. Sebagai contohnya: Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

2. Bahan hukum sekunder, terdapat sumber lain selain undang-undang dan dokumen-dokumen resmi lainnya sebagai sumber pendukung yang berfungsi untuk memperkuat bahan hukum primer, meliputi buku-buku hukum, jurnal-jurnal, artikel dan lainnya namun harus relevan dengan topik penelitian.<sup>33</sup> Juga untuk mencapai tujuan penelitian yaitu normatif empiris, maka didukung dengan sumber data kasus yang diambil dari bidang Hubungan Industrial dan bidang Pengawasan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi daerah Sulawesi Utara terkait dengan kasus-kasus yang ditangani oleh DISNAKER provinsi Sulawesi Utara sehubungan dengan praktik penghindaran masa kerja yang dilakukan oleh pengusaha untuk mendukung penelitian ini.
3. Bahan hukum tersier, merupakan bahan-bahan lainnya yang menunjang penelitian ini berupa kamus-kamus baik kamus hukum maupun kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) dan bahan-bahan yang diambil dari internet serta bahan-bahan lainnya yang memiliki relevansi dengan penelitian yang dibahas

## PEMBAHASAN

### A. Mekanisme PKWT dan Pemberian Uang Kompensasi Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang Berdampak pada Praktik Penghindaran Masa Kerja oleh Pengusaha

#### 1. Pola Penerapan PKWT Berulang Yang Berakibat pada Penghindaran Masa Kerja

Bahwa mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca diberlakukannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan

<sup>13</sup> Irwansyah, 2013, *Op.Cit*, Hlm 141.

Perpu No. 2 Tahun 2022 Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang beserta peraturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja telah berubah secara signifikan terkhususnya berkenaan dengan jangka waktu PKWT. Pasal 56 Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat didasarkan pada jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang kemudian diperjelas lagi pada ayat (3) terkait jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.

Bahwa kemudian Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana dari pada Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tidak secara tegas dan spesifik mengatur mengenai jangka waktu minimum seseorang dapat dikontrak, namun hanya mengatur jangka waktu maksimal yakni selama 5 (lima) tahun ditambah dengan pengaturan pemberian uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya adalah PKWT yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit satu bulan secara terus menerus yang dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.<sup>14</sup>

Bahwa lebih lanjut, Haidar dalam jurnalnya juga turut mempertegas bahwa dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berdampak pada hilangnya ketentuan masa kerja PKWT yang dibatasi maksimal lima tahun.<sup>15</sup> Hal tersebut tentu menimbulkan ketidakpastian masa kerja bagi buruh. Ketiadaan batasan yang jelas memungkinkan pengusaha untuk terus-menerus memperbarui kontrak kerja tanpa memberikan status karyawan tetap kepada pekerja, yang pada akhirnya merugikan pekerja dari segi hak dan perlindungan hukum bahwa meskipun terdapat ketentuan hukum mengenai mekanisme kompensasi sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja kontrak, namun dalam praktiknya hal tersebut justru dijadikan legitimasi untuk memutus

hubungan kerja secara berulang tanpa adanya kepastian hukum terhadap status hubungan kerja pekerja.

## 2. Hambatan Fungsi Pengawas Ketenagakerjaan dalam Penegakan Hukum Menanggulangi Praktik Penghindaran Masa Kerja Melalui PKWT Berulang Menyimpang

Bahwa efektivitas pengawasan menjadi persoalan mendasar lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran norma hukum ketenagakerjaan. Data yang tersaji pada tahun 2024 menunjukkan rasio keseluruhan jumlah pengawas dengan perusahaan yakni (1:1651 di tahun 2024)<sup>16</sup> yang tentunya berimplikasi pada lumpuhnya fungsi pengawasan yang efektif. Bahwa efektivitas fungsi dari pada pengawas ketenagakerjaan adalah sangat krusial dalam menanggulangi praktik penghindaran masa kerja melalui PKWT berulang yang menyimpang. Pada praktiknya, pengawasan terhadap pelaksanaan PKWT sering kali bersifat pasif dan reaktif, tergantung pada masuknya laporan dari pada pekerja, padahal realitas di lapangan pekerja tidak memiliki pemahaman yang cukup untuk mengidentifikasi adanya pelanggaran norma dalam mekanisme PKWT yang ada, apalagi melaporkannya secara resmi pada instansi yang membidangi ketenagakerjaan, yakni Dinas Tenaga Kerja. Bahwa tentu hal tersebut menimbulkan *enforcement gap*<sup>17</sup> antara norma hukum yang ideal dengan kenyataan hubungan industrial di lapangan.

## 3. Perspektif Hakim Ad-Hoc PHI Manado Terhadap Praktik Penghindaran Masa Kerja

Bahwa dalam wawancara penulis bersama Sarina Bakari, S.H yang adalah Hakim Ad hoc PHI Manado dari unsur serikat buruh berpandangan bahwa, praktik penghindaran masa kerja dengan menggunakan pola PKWT berulang adalah merupakan bentuk eksploitasi tenaga kerja baru dalam praktik hubungan industrial modern. Menurut beliau, hubungan kerja yang seharusnya berlandaskan asas keadilan dan kepastian hukum kini berpindah posisi menjadi hubungan kerja yang

<sup>14</sup> *Vide* Pasal 15 ayat (1),(2),(3) PP. No. 35 Tahun 2021

<sup>15</sup> Haidar, M. (2022). *Reformulasi Ketentuan Masa Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu*.

<sup>16</sup>[https://ppid.kemnaker.go.id/uploads/laporan\\_kinerja\\_2024](https://ppid.kemnaker.go.id/uploads/laporan_kinerja_2024). Diakses pada Tanggal 2 Juni 2025, Pukul 19:19 WITA.

<sup>17</sup> *Enforcement gap* adalah (celah penegakan) merujuk pada kesejangan atau perbedaan antara apa yang seharusnya terjadi (penegakan hukum atau kebijakan) dengan apa yang sebenarnya terjadi.

pragmatis yang hanya menguntungkan pihak pengusaha saja, tetapi merugikan dan mendegradasikan hak-hak normatif pekerja. Dalam pandangannya, hal tersebut adalah merupakan bentuk pelemahan terhadap prinsip hubungan kerja sejati dan telah menempatkan pekerja dalam situasi rentan secara hukum dan ekonomi. Bahwa kemudian, diutarakan juga bahwa sejatinya aparat penegak hukum harus berdiri dibawah tumpuan hukum, sehingga menurutnya sekalipun secara formil praktik PKWT dilakukan dengan cara demikian namun berdasarkan Undang-Undang PKWT hanya berlaku untuk 5 (lima) tahun

## B. Bentuk-Bentuk Penanggulangan Praktik Penghindaran Masa Kerja

### 1. Perbaikan Regulasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Bahwa menurut hemat penulis, perlu ada tindakan nyata dari pemerintah dalam hal merevisi secara keseluruhan mengenai Pasal 5 dan ketentuan terkait durasi serta perpanjangan PKWT pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Revisi tersebut harus secara eksplisit dan jelas mengatur durasi *minimum* untuk PKWT hal tersebut sangat esensial sebagai bentuk penanggulangan yang nyata. Bahwa selanjutnya menurut hemat penulis, pengaturan mengenai PKWT harus diregulasikan melalui undang-undang bukan melalui peraturan pemerintah sehingga dapat melekat sanksi pidana bagi pelanggaran prosedural PKWT. Menurut penulis pemerintah perlu melakatkan sanksi pidana bagi pelanggaran PKWT oleh sebab dampak dari pada pelanggaran PKWT Adalah hilangnya hak normatif bagi pekerja yang didalamnya memuat hak ekonomi.

### 2. Penguatan Aparatur Pengawas Ketenagakerjaan

Bahwa perlu untuk secara kuantitas ditambah jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk mengatasi ketidakseimbangan yang jomplan berdasarkan data tersaji pada tahun 2024 dengan rasio 1:1651 pada tahun 2024, yang tentunya berimplikasi pada lumpuhnya fungsi pengawasan yang efektif. Bahwa kemudian, menurut hemat penulis, bersamaan dengan itu, secara integral juga antara kompetensi dan profesionalitas dari pengawas ketenagakerjaan harus ditingkatkan secara signifikan melalui program pelatihan khusus

yang berkelanjutan. Pelatihan tersebut harus berfokus pada interpretasi hukum yang kompleks, bentuk-bentuk pelanggaran baru yang muncul dari pada diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja.

### 3. Pembentukan Serta Penguatan Lembaga Kerja Sama Tripartit Daerah

Bahwa penulis berpendapat sebagaimana tujuan dari pada Lembaga Kerja Sama Tripartit atau lazimnya sering disebut dengan LKS Tripartit yang adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif, serta memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah daerah terkait penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Maka, dengan mengaktifkan dan menguatkan forum komunikasi tersebut dapat menjadi *problem solving* bagi penuntasan pelanggaran norma-norma ketenagakerjaan serta langsung menjadi atensi khusus pemerintah untuk menanggapi isu-isu pelanggaran norma ketenagakerjaan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Bahwa praktik penghindaran masa kerja pekerja oleh pengusaha merupakan akibat dari diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang memberikan kelonggaran terhadap pengusaha dalam penggunaan PKWT. Praktik ini dilakukan dengan cara melakukan PKWT jangka pendek berulang yang disertai pemberian uang kompensasi, sehingga pekerja tidak pernah memiliki kepastian status sebagai pekerja tetap (PKWTT).
2. Bahwa penanggulangan praktik penghindaran masa kerja pekerja oleh pengusaha dapat dilakukan melalui perbaikan regulasi mengenai PKWT, penguatan aparat pengawas ketenagakerjaan, pembentukan dan penguatan lembaga kerja sama tripartit daerah, serta penegakan hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

### B. Saran

1. Pemerintah perlu segera melakukan perbaikan regulasi mengenai PKWT dengan menetapkan batas minimum jangka waktu kontrak dan mempertegas status

pekerja setelah jangka waktu tertentu agar pekerja tidak terus-menerus berada dalam ketidakpastian hukum.

2. Aparatur pengawas ketenagakerjaan perlu diperkuat baik dari segi jumlah maupun kualitas agar dapat menjalankan fungsi pengawasan secara lebih efektif dalam mencegah praktik penghindaran masa kerja.
3. Lembaga kerja sama tripartit daerah perlu dioptimalkan perannya sebagai wadah dialog sosial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis.
4. Penegakan hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial harus diperkuat agar dapat memberikan perlindungan hukum yang efektif kepada pekerja serta membentuk yurisprudensi yang memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

#### Internet

Kompas.com. "Karyawan Kontrak Berhak Dapat Uang Kompensasi, Berapa Besar?" (1 Juni 2022). <https://www.kompas.com/tren/read/2022/06/01/110000065/karyawan-kontrak-berhak-dapat-uang-kompensasi-berapa-besar>

Kemnaker.com [https://ppid.kemnaker.go.id/upload/s/laporan\\_kinerja\\_2024](https://ppid.kemnaker.go.id/upload/s/laporan_kinerja_2024). Diakses pada Tanggal 2 Juni 2025, Pukul 19:19 WITA.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.

Irwansyah. *Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2021. Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2005.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana, 2013.

Rahayu, Devi; Munir, Mishbahul; & Azizah. *Hukum Ketenagakerjaan: Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*. Malang: Setara Press, 2021.

##### Jurnal / Artikel

Haidar, M. (2022). Reformulasi Ketentuan Masa Kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Jangka Waktu. *Jurnal Hukum*, 2022.

Nurhayati, Yati, dkk. (2021). Metodologi Normatif dan Empiris dalam Perspektif Ilmu Hukum. *Jurnal Penegak Hukum Indonesia*, Volume 2, Issue 1, Februari 2021.

##### Peraturan Perundang-Undangan