

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA PEKERJA BERDASARKAN UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

*(Legal Protection for Workers Based on Law Number 6 Of 2023 about Employment on  
Create Work Law)*

**Intan Fatmawati**  
Universitas Pamulang  
Tangerang Selatan  
e-mail: [intanfatmawati127@gmail.com](mailto:intanfatmawati127@gmail.com)

### Abstrak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja kontrak jangka waktu tertentu. dengan berkembangnya dinamika di dunia kerja, undang-undang tersebut membutuhkan penyesuaian. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang diperkenalkan untuk memperkuat perlindungan pekerja kontrak dan mendukung iklim investasi yang lebih kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan yang diperkenalkan oleh *Omnibus Law* dalam konteks hubungan industrial di Indonesia, dengan fokus pada dampak positif dan negatif bagi pengusaha dan pekerja. Penelitian ini merupakan studi empiris yang menganalisis hukum sebagai pola perilaku dalam interaksi sosial masyarakat. Menggunakan pendekatan *statute approach*, penelitian mengevaluasi keselarasan antara peraturan perundang-undangan dan realitas lapangan serta dampaknya terhadap dinamika sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Undang-Cipta Kerja memberikan perlindungan lebih bagi pekerja, seperti hak upah selama masa percobaan dan kewajiban kompensasi, perubahan ini juga menimbulkan tantangan terkait ketidakpastian hukum dan potensi penyalahgunaan oleh pengusaha. Penelitian ini menyarankan pentingnya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif, serta evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan yang ada untuk menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan fleksibilitas bisnis. Selain itu, kerja sama antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja Kontrak, Undang-Undang Ketenagakerjaan

### Abstract

*Law Number 13 of 2003 on Manpower in Indonesia regulates the relationship between employers and fixed-term contract workers. With the evolving dynamics in the labor market, this law requires adjustments. Consequently, Law Number 6 of 2023 was introduced to strengthen protection for contract workers and foster a more conducive investment climate. This study aims to analyze the changes introduced by the Omnibus Law in the context of industrial relations in Indonesia, focusing on its positive and negative impacts on employers and workers. The empirical study analyzes law as a behavioral pattern in social interactions using a statute approach, evaluating the alignment between legal regulations and field realities, as well as their impact on social dynamics. The findings show that while the new law enhances worker protections, it also raises challenges, such as legal uncertainty and potential misuse by employers. The study recommends effective oversight, law enforcement, and ongoing policy evaluation to balance worker protection and business flexibility.*

**Keywords :** Legal Protection, Contract Workers, Labor Law

## A. Pendahuluan

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu elemen fundamental dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Perubahan dinamika ekonomi dan kebutuhan fleksibilitas di dunia kerja telah memunculkan tantangan baru dalam pengaturan hubungan kerja, khususnya bagi pekerja kontrak dengan waktu tertentu (PKWT). Sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menjadi dasar hukum bagi hubungan kerja ini, namun seiring waktu, berbagai aspek di dalamnya membutuhkan pembaruan untuk menyesuaikan dengan perkembangan global dan kebutuhan lokal.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dihadirkan sebagai bagian dari reformasi ketenagakerjaan melalui pendekatan *omnibus law*. Undang-undang ini tidak hanya bertujuan meningkatkan fleksibilitas bisnis dan kemudahan berusaha, tetapi juga memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja kontrak. Beberapa perubahan signifikan mencakup pengaturan kompensasi, ketentuan masa percobaan, hingga fleksibilitas dalam perpanjangan kontrak kerja. Namun, implementasi undang-undang ini juga memunculkan berbagai tantangan, seperti potensi ketidakpastian hukum dan risiko penyalahgunaan oleh pengusaha, yang membutuhkan evaluasi menyeluruh.

Permasalahan antara PT Asuransi Jiwa Kresna dan PT Puri Panca Pujibangun berpusat pada pelanggaran hak-hak pekerja. PT Asuransi Jiwa Kresna diduga memanipulasi status kerja Samsia S.E. melalui mutasi yang tidak wajar untuk menghindari kewajiban memberikan hak-hak karyawan, seperti gaji tetap, dengan dalih perubahan sistem kerja. Sementara itu, PT Puri Panca Pujibangun melanggar perjanjian kerja dengan tidak membayar upah sesuai UMK dan merumahkan karyawan tanpa alasan yang sah. Kedua kasus ini diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial, yang menegaskan sanksi atas pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan.

Selain itu, sengketa hubungan industrial yang melibatkan hak-hak pekerja, seperti yang terlihat dalam kasus PT. Asuransi Jiwa Kresna dan PT. Puri Panca Pujibangun. PT Asuransi Jiwa Kresna diduga memanipulasi status kerja Samsia S.E. melalui mutasi yang tidak wajar untuk menghindari kewajiban memberikan hak-hak karyawan, seperti gaji tetap, dengan dalih perubahan sistem kerja. Sementara itu, PT Puri Panca Pujibangun melanggar perjanjian kerja dengan tidak membayar upah sesuai UMK dan merumahkan karyawan tanpa alasan yang sah. Mencerminkan kompleksitas dalam pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan. Kasus-kasus ini menunjukkan pentingnya pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, termasuk hak-hak karyawan yang dilindungi oleh undang-undang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja kontrak berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta mengeksplorasi peran peraturan ketenagakerjaan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dengan mengkaji ketentuan hukum dan studi kasus, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam memahami keseimbangan antara fleksibilitas bisnis dan perlindungan pekerja dalam lanskap ketenagakerjaan Indonesia.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian empiris, yang juga dikenal sebagai penelitian lapangan. Penelitian empiris fokus pada gejala, peristiwa, dan fenomena yang terjadi di masyarakat, lembaga, atau negara, dengan cara mengamati kondisi nyata di lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hukum sebagai pola perilaku dalam masyarakat yang saling berinteraksi dalam kehidupan sosial. Dalam hal ini, pendekatan *statute approach* diterapkan untuk mempelajari dan memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta bagaimana peraturan tersebut diterapkan dalam masyarakat dan mempengaruhi perilaku sosial. Pendekatan ini berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana hukum yang tertulis sesuai dengan kenyataan di lapangan dan bagaimana implementasi hukum memengaruhi dinamika sosial.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengaturan Jenis Pekerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja 2020**

Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan di Indonesia pada tahun 2020 dirancang untuk meningkatkan kesempatan kerja dan menarik investasi. Meskipun undang-undang ini lebih menitikberatkan pada penyederhanaan regulasi dan kemudahan berusaha, terdapat pengaturan khusus terkait beberapa jenis pekerjaan guna melindungi tenaga kerja. Berikut adalah beberapa jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Cipta Kerja:

- a. Pekerja Tetap: Pekerja dengan kontrak kerja jangka panjang di sebuah perusahaan.
- b. Pekerja Kontrak: Pekerja yang dipekerjakan berdasarkan kontrak untuk durasi tertentu.
- c. Pekerja Harian Lepas: Pekerja yang menerima upah berdasarkan jumlah hari kerja.
- d. Pekerja Magang: Individu yang menjalani program magang untuk memperoleh pengalaman kerja.
- e. Pekerja Lepas: Tenaga kerja yang dipekerjakan untuk proyek tertentu tanpa komitmen jangka panjang.

- f. Pekerja Remaja: Tenaga kerja di bawah usia 18 tahun, dengan perlindungan khusus mengenai jam kerja dan jenis pekerjaan.
- g. Pekerja Penyandang Disabilitas: Pekerja dengan disabilitas yang mendapatkan perlindungan dan akses kerja sesuai pengaturan dalam undang-undang.

Selain itu, UU Cipta Kerja memperbarui regulasi terkait upah minimum, jam kerja, serta hak-hak pekerja lainnya, termasuk perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK). Undang-undang ini juga berupaya meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan.

## **2. Jaminan Hukum bagi Pekerja Kontrak Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pekerja kontrak waktu tertentu di Indonesia, namun perlu penyempurnaan seiring dengan dinamika tempat kerja dan kebutuhan fleksibilitas. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja muncul sebagai upaya pemerintah untuk mengatasi tantangan aturan ketenagakerjaan, dengan fokus pada penguatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja kontrak serta mendukung ekosistem investasi. Tujuannya adalah menciptakan iklim investasi yang kondusif dan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia.<sup>1</sup>

Perlindungan hukum dan jaminan sosial bagi pekerja kontrak jangka waktu tertentu adalah hak dasar yang harus dijamin oleh negara.<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan pentingnya perlindungan ini dengan memberikan perhatian khusus pada aspek kondisi kerja dan kompensasi. Namun, perlu diidentifikasi dan dianalisis secara kritis kelemahan dan keuntungan yang diperkenalkan oleh Undang-Undang Omnibus ini.

Perubahan penting dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terkait Pasal 58 bagian (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sebelumnya menyatakan perjanjian kerja batal jika ada periode percobaan pada pekerja kontrak. Namun, Pasal 81 poin 14 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengubah ketentuan ini, dengan menyatakan pekerja tetap berhak menerima upah meskipun perjanjian dianggap tidak sah. Perubahan ini memperkuat hak pekerja, memastikan remunerasi yang adil, serta mendukung

---

<sup>1</sup> Deviona, A. A., Sriono, S., & Siahaan, N. (2024). Social Security and Compensation: Analyzing the Protection of Fixed-Term Employment Contract Workers under the Omnibus Law on Job Creation. *SIGn Jurnal Hukum*, 6(2), 88.

<sup>2</sup> Hatta, M., Raharjo, P. S., & Candrakirana, S. (2023). Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Wonokoyo Jaya Corp. *Bilancia*, 17(2), 219-220.

prinsip keadilan dan non-diskriminasi sesuai dengan hak asasi manusia dan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958.

Perubahan Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan kerugian finansial bagi pengusaha, terutama jika perjanjian batal namun kewajiban membayar upah tetap ada. Pekerja juga bisa memanfaatkan ketentuan ini untuk sengaja gagal pada masa percobaan dan tetap menerima upah. Selain itu, ada kekhawatiran mengenai status pekerja dalam program jaminan sosial selama masa percobaan yang dianggap tidak sah.

Perubahan dalam Undang-Undang Omnibus mengamandemen Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menghapus batasan perpanjangan kontrak kerja hanya satu kali. Pasal 81 angka 15 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 memberikan fleksibilitas dalam menentukan durasi dan perpanjangan kontrak, yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, memungkinkan perpanjangan berulang atau bulanan sesuai kesepakatan pengusaha dan pekerja.

Perubahan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam mengelola tenaga kerja, sesuai dengan prinsip kemudahan berusaha Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Bagi pekerja, perubahan ini memberi peluang untuk melanjutkan pekerjaan, terutama yang memiliki keterampilan khusus. Namun, fleksibilitas ini perlu diimbangi dengan perlindungan agar tidak menimbulkan ketidakpastian pekerjaan. Kekurangannya adalah potensi penyalahgunaan oleh pengusaha, yang dapat merusak perlindungan pekerja dan menghambat perkembangan karir.

Perubahan penting dalam Undang-Undang Omnibus adalah penambahan Pasal 61A pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai kewajiban pemberi kerja memberikan kompensasi kepada pekerja kontrak jangka waktu tertentu. Ketentuan ini sebelumnya tidak ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Rincian pembayaran kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menetapkan kompensasi sebesar 8,33% per bulan dari upah pekerja setelah masa layanan minimal satu bulan.

Penambahan Pasal 61A pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan perlindungan dan pengakuan terhadap kontribusi pekerja kontrak jangka waktu tertentu. Kompensasi ini membantu pekerja selama transisi pekerjaan baru, namun nilainya relatif kecil dan dianggap tidak mencerminkan kontribusi mereka, yang bisa dianggap tidak adil bagi pekerja yang telah berdedikasi.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengubah perlindungan hukum bagi pekerja kontrak jangka waktu tertentu di Indonesia, meningkatkan fleksibilitas bisnis dan operasional. Perubahan ini memberikan perlindungan lebih baik, seperti memastikan hak upah bagi pekerja masa percobaan, namun menghapus batasan perpanjangan kontrak yang bisa menambah ketidakpastian pekerjaan. Pengawasan efektif, penegakan hukum, dan evaluasi berkelanjutan diperlukan untuk menyeimbangkan fleksibilitas bisnis dan perlindungan pekerja, yang merupakan tanggung jawab bersama.

### **3. Perselisihan Hak Karyawan: Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Kresna dan PT Puri Panca Pujibangun**

PT. Asuransi Jiwa Kresna menggugat Samsia S.E., mantan kepala perwakilan Mamuju, dalam perkara No. 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mam. Mutasi Samsia ke Jakarta dilakukan tanpa kejelasan biaya yang ditanggung perusahaan. Mutasi tersebut diduga sebagai upaya menghindari kewajiban perusahaan terhadap hak-hak karyawan akibat perubahan sistem kerja dari karyawan menjadi mitra kerja, yang menghilangkan hak atas gaji tetap. Hal ini memicu perselisihan hukum terkait hak-hak Samsia sebagai karyawan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam aturan ketenagakerjaan harus didasari alasan tertentu, seperti efisiensi, kerugian perusahaan, atau keadaan memaksa. Undang-undang juga mengatur tata cara PHK, mulai dari pemberitahuan hingga penyelesaian perselisihan melalui mekanisme hubungan industrial. Hak-hak karyawan akibat PHK, seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang pisah, dihitung berdasarkan alasan PHK yang sah.

UU Cipta Kerja No. 11/2020 melarang PHK dengan alasan tertentu, seperti pekerja sakit dalam batas waktu tertentu, menjalankan kewajiban negara, atau aktivitas serikat pekerja. Jika PHK dilakukan dengan alasan yang dilarang, maka PHK dinyatakan batal demi hukum. Pengusaha diwajibkan mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

Dalam perkara ini, hakim dianggap tidak mempertimbangkan alasan PHK yang dilakukan PT. Jiwa Kresna sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Selain itu, mutasi Samsia dinilai tidak memenuhi syarat administratif dan prosedural, sehingga berpotensi merugikan hak-hak karyawan yang diatur dalam undang-undang berikut:

a. UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003)

- 1) Pasal 151-155, Mengatur prosedur pemutusan hubungan kerja, termasuk keharusan memberikan pemberitahuan serta penyelesaian sengketa melalui mekanisme hubungan industrial.

2) Pasal 156, Hak-hak yang harus diterima karyawan akibat pemutusan hubungan kerja mencakup uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, seperti sisa cuti yang belum dimanfaatkan.

b. UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020)

1) Pasal 151-153, Menegaskan larangan terhadap pemutusan hubungan kerja dengan alasan tertentu, seperti keterlibatan dalam aktivitas serikat pekerja, kondisi sakit dalam periode waktu tertentu, atau pelaksanaan tugas negara.

Meskipun terdapat pelanggaran terhadap ketentuan hukum terkait PHK, hakim tetap memutuskan PHK Samsia berdasarkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Putusan ini menimbulkan pertanyaan terkait perlindungan hak-hak karyawan dan implementasi aturan perundang-undangan yang berlaku.

Kasus ini mencerminkan pentingnya pengawasan terhadap pelaksanaan aturan ketenagakerjaan, khususnya dalam hal PHK dan perlindungan hak-hak karyawan. Sengketa seperti ini menggarisbawahi perlunya kejelasan prosedur dan keadilan bagi pekerja dalam menghadapi kebijakan perusahaan.

Perselisihan hak terjadi akibat tidak dipenuhinya hak pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Penyelesaian perselisihan ini diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI) melalui beberapa tahapan:

a. Perundingan Bipartit

Perundingan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Jika tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika tidak, proses dilanjutkan ke perundingan tripartit.

b. Perundingan Tripartit

Melibatkan pihak ketiga sebagai mediator, konsiliator, atau arbitrator untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja.

c. Pengadilan Hubungan Industrial

Jika perundingan tripartit gagal, pihak yang berselisih dapat mengajukan gugatan ke PHI untuk memperoleh putusan hukum yang mengikat.

Dalam kasus PT Puri Panca Pujibangun, perusahaan terbukti melakukan wanprestasi dengan tidak membayar upah sesuai UMK dan merumahkan pekerja tanpa alasan yang sah. Pelanggaran terhadap peraturan perusahaan ini diselesaikan melalui PHI, yang menjatuhkan

hukuman penjara 1 tahun kepada Direktur PT Puri Panca Pujibangun. Putusan tersebut dikuatkan oleh Pengadilan Tinggi Surabaya dan Mahkamah Agung.

Upah pekerja, sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, mencakup upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Upah adalah hak pekerja yang wajib diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa sesuai perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan.

#### **D. Penutup**

Undang-Undang Cipta Kerja yang disahkan pada tahun 2020 bertujuan untuk meningkatkan lapangan kerja dan mendorong investasi dengan menyederhanakan regulasi dan memudahkan kegiatan usaha. Meskipun berfokus pada aspek tersebut, undang-undang ini juga memberikan perlindungan khusus bagi tenaga kerja dengan mengatur berbagai jenis pekerjaan, seperti pekerja tetap, kontrak, harian lepas, magang, lepas, remaja, dan penyandang disabilitas. Selain itu, UU Cipta Kerja memperkenalkan pembaruan terhadap regulasi terkait upah minimum, jam kerja, dan hak-hak pekerja, termasuk perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedur. Melalui regulasi ini, pemerintah juga berupaya meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa perubahan besar terhadap perlindungan pekerja kontrak waktu tertentu di Indonesia dengan meningkatkan fleksibilitas bisnis, seperti penghapusan batasan perpanjangan kontrak dan pemberian kompensasi bagi pekerja kontrak. Selain itu, undang-undang ini menjamin hak pekerja masa percobaan untuk tetap menerima upah meskipun perjanjian kerja dianggap tidak sah. Namun, perubahan ini juga menghadirkan tantangan, seperti potensi ketidakpastian pekerjaan dan risiko penyalahgunaan oleh pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan, penegakan hukum, dan evaluasi berkelanjutan agar keseimbangan antara fleksibilitas bisnis dan perlindungan hak-hak pekerja dapat terwujud.

Kasus perselisihan hak karyawan yang melibatkan PT. Asuransi Jiwa Kresna dan PT. Puri Panca Pujibangun mencerminkan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. PT. Asuransi Jiwa Kresna digugat terkait dengan mutasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum, sementara PT. Puri Panca Pujibangun terbukti melanggar hak pekerja terkait pembayaran upah sesuai UMK. Kedua kasus ini menyoroti pentingnya pengawasan dalam pelaksanaan ketentuan hukum terkait PHK dan hak pekerja, serta penerapan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang tepat.

Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit, tripartit, atau pengadilan hubungan industrial (PHI) sangat penting untuk memastikan keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja, baik dalam hal pemutusan hubungan kerja maupun pembayaran upah yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Anatami, Darwis, *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing* (Yogyakarta: Deepublish, 2019)
- Anatami, Darwis, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish, 2017)
- Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013)
- Hafidz, Muhammad, *Anotasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi dengan Peraturan Pelaksana* (Klaten: Lakeisha, 2023)
- Herdiansyah, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja (Dalam Teori dan Praktik)* (Yogyakarta: Deepublish, 2022)
- Khairi, Mawardi, dkk, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish, 2021)
- Nasution, Ade Parlaungan, *Referensi Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan Perspektif Undang Undang Cipta Kerja Terbaru 2023* (Malang: Litnus, 2023)
- Redaksi Sinar Grafika, *Peraturan Pelaksana UU Cipta Kerja di Bidang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021)
- Suhartini, Endah, Yumarni, Ani, Maryam, Siti, dan Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah* (Depok: RajaGrafindo Persada, 2020)
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan: Dasar Filsafat, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia* (Malang: Setara Press, 2018)

### B. Makalah/Artikel/Prosiding/Hasil Penelitian

- Ayu Anggi Deviona dkk., "Social Security and Compensation: Analyzing the Protection of Fixed-Term Employment Contract Workers under the Omnibus Law on Job Creation," *SIGN Jurnal Hukum* 6, no. 2 (2024), <https://doi.org/10.37276/sjh.v6i2.369> (diakses 28 Desember 2024)
- Mohammad Hatta dkk., "Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Wonokoyo Jaya Corp," *BILANCIA Jurnal Studi Ilmu Syariah dan Hukum* 17, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.24239/blc.v17i2.1737> (diakses 29 Desember 2024)

### C. Internet

- Ady Thea DA, "21 Poin Penting Amar Putusan MK Klaster Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja," *Hukumonline.com* <https://www.hukumonline.com/berita/a/21-poin-penting-amar->

[putusan-mk-klaster-ketenagakerjaan-uu-cipta-kerja-lt6724adf6d2149/](https://putusan-mk-klaster-ketenagakerjaan-uu-cipta-kerja-lt6724adf6d2149/) (diakses 25 Desember 2024)

Prawidha Murti, dkk, "Indonesia: Inside the Constitutional Court Ruling on the Job Creation Law," Herbert Smith Freehills

<https://www.herbertsmithfreehills.com/notes/employment/2024-posts/inside-the-constitutional-court-ruling-on-the-job-creation-law> (diakses 29 Desember 2024)

Utami Argawati, "Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU Cipta Kerja," MKRI <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782> (diakses 28 Desember 2024)

#### **D. Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

### **BIODATA PENULIS**

**Intan Fatmawati**, seorang mahasiswi aktif yang sedang menempuh pendidikan di Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan. Memiliki keminatan dalam penelitian di bidang Hukum Tata Negara. Saat ini, meneliti dalam penanganan kasus sosial, khususnya terkait perlindungan HAM atas anak jalanan. Di luar bidang akademik, Penulis juga memiliki hobi mendengarkan musik dan menonton film, yang membantunya dalam mengembangkan kreativitas. Penulis dapat dihubungi melalui email [intanfatmawati127@gmail.com](mailto:intanfatmawati127@gmail.com)