

Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap Perlindungan bagi Pekerja dengan PKWT dalam Perspektif Good Corporate Governance

Dita Aditya Saputri, Tri Sulistiyono

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Corresponding Author: ditaaditya@students.unnes.ac.id

ISSN 2964-3848

QRCBN 62-6861-0144-710

ABSTRAK

Peraturan mengenai Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) sering kali menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja dengan PKWT, khususnya dalam hal perlindungan hak dan kepastian hubungan kerja. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 merupakan upaya pengujian yang diajukan oleh Partai Buruh untuk meminta penegasan terhadap hak dan hubungan kerja bagi para pekerja dan salah satunya yaitu pekerja dengan PKWT. Artikel ini menganalisis implikasi dari putusan tersebut terhadap perlindungan bagi pekerja dengan PKWT ditinjau dari perspektif *Good Corporate Governance* (GCG) yang mencakup prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi, responabilitas, dan kewajaran (*fairness*). Pendekatan artikel ini menggunakan pendekatan normative dan analisis terhadap regulasi serta Putusan Mahkamah Konstitusi, penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan perlindungan hukum melalui putusan tersebut selaras dengan penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam tata

kelola ketenagakerjaan. Korporasi dituntut untuk tidak hanya patuh secara hukum, tetapi juga bertanggung jawab dalam memperlakukan pekerja kontrak. Oleh karena itu, putusan ini dapat menjadi landasan penting dalam menciptakan praktik ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan di Indonesia.

Kata kunci: perlindungan pekerja, pkwt, good corporate governance, hukum ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang dengan kepadatan penduduk yang tinggi yaitu sebanyak 284.438.800 jiwa dilansir berdasarkan Statistik Indonesia (BPS) Volume 5 menjadikan Indonesia memiliki potensi besar dalam ketersediaan sumber daya manusia untuk tenaga kerja. Tersedianya tenaga kerja yang tinggi akan berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja yang tersedia dimasyarakat sebagai faktor ketenagakerjaan yang sangat penting bagi terselenggara ranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia.²⁵⁸ Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, suasana batiniah serta cita-cita hukum dari UUD NRI 1945 yang bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila. Ketentuan yang memiliki relevansi dengan masalah ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan bahwa "*Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.*"

Perjanjian kerja dalam praktik pembuatannya memiliki beberapa jenis dan salah satu jenisnya yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Menurut Pasal 1 angka 10 Peraturan

²⁵⁸ Turija and Widjaja Gunawan, "Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. No.168/PUU-XXI/2023," *Jurnal Tana Mana* 6, no. 1 (2025).

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa *“Perjanjian Kerja antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”*.

Era globalisasi dan kompetisi ekonomi yang semakin ketat, fleksibilitas ketenagakerjaan menjadi salah satu strategi utama untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Salah satu instrumen fleksibilitas tersebut adalah penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut sebagai PKWT), yang memberikan kesempatan pengusaha untuk merekrut tenaga kerja dengan durasi kontrak tertentu sesuai kebutuhan produksi. Namun, dalam praktiknya, penerapan PKWT di Indonesia sering kali menimbulkan permasalahan serius, terutama terkait dengan ketidakpastian status pekerja, minimnya perlindungan sosial, serta kerentanan terhadap eksploitasi dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

PKWT dirancang sebagai bentuk hubungan kerja non-permanen yang digunakan untuk jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Namun demikian, dalam kenyataannya, banyak perusahaan menggunakan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, sehingga mengaburkan batas antara pekerja kontrak dan pekerja tetap. Hal ini menciptakan ketimpangan relasi kerja antara pengusaha dan pekerja, dan mengabaikan prinsip-prinsip dasar perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam konstitusi maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menanggapi kondisi tersebut, Partai Buruh mengajukan Pengujian Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang dianggap merugikan pekerja ke Mahkamah Konstitusi.

Salah satu putusan penting yang muncul dari proses ini adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Putusan ini menjadi tonggak penting dalam menegaskan kembali peran konstitusi sebagai pelindung hak-hak dasar warga negara, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.²⁵⁹ Mahkamah menilai bahwa pengaturan PKWT dalam undang-undang yang diuji telah menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum bagi pekerja, serta membuka celah bagi praktik-praktik ketenagakerjaan yang eksploitatif.

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut tidak hanya memiliki implikasi terhadap penafsiran hukum, tetapi juga berdampak langsung pada praktik ketenagakerjaan di tingkat perusahaan. Dalam konteks ini, pendekatan *Good Corporate Governance* (GCG) menjadi relevan untuk digunakan sebagai perspektif analisis. GCG tidak hanya berkaitan dengan tata kelola perusahaan dari aspek finansial atau manajerial, tetapi juga menyangkut tanggung jawab etis dan sosial korporasi terhadap seluruh pemangku kepentingan, termasuk pekerja. Prinsip-prinsip GCG seperti kewajaran (fairness), akuntabilitas (accountability), transparansi (transparency), dan tanggung jawab (responsibility) seharusnya menjadi landasan dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang baik dan berkelanjutan.²⁶⁰

Perlindungan terhadap pekerja kontrak atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi isu yang semakin krusial dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya penggunaan PKWT sebagai bentuk fleksibilitas tenaga kerja

²⁵⁹ Ishar Pulungan, "Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Perpu Cipta Kerja," *SUPREMASI JURNAL HUKUM* 5, no. 02 (2022): 191–201.

²⁶⁰ Badawi and Hartati Wiwi, *Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance)* (Yogyakarta: BUDI UTAMA, 2024).

oleh perusahaan, yang sering kali menimbulkan risiko kerentanan bagi hak-hak pekerja. Dalam konteks ini, putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi sebuah tonggak penting karena menguji dan memberikan penafsiran konstitusional terhadap aspek perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Putusan tersebut berimplikasi langsung terhadap hubungan industrial, regulasi ketenagakerjaan, dan tata kelola perusahaan yang baik.

Urgensi hukum dalam pembahasan ini terletak pada kebutuhan untuk memahami secara mendalam implikasi yuridis dan praktis dari putusan tersebut terhadap perlindungan pekerja PKWT. Meskipun putusan MK memberikan kepastian hukum, belum ada kajian sistematis yang mengkaji bagaimana implementasi putusan ini dapat mendorong atau bahkan menantang prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam dunia kerja. Aspek GCG yang menekankan pada transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran harus diintegrasikan dalam perlindungan tenaga kerja, terutama bagi segmen yang paling rentan seperti pekerja PKWT.

Fenomena ketimpangan perlindungan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan sosial dan menurunkan produktivitas serta loyalitas pekerja. Kondisi ini dapat berakibat negatif terhadap reputasi dan keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penelitian ini penting untuk menganalisis sejauh mana putusan MK dapat memperkuat kerangka hukum dan praktik GCG yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja PKWT.

Di era globalisasi dan perubahan pasar tenaga kerja yang dinamis, memperkuat perlindungan bagi pekerja PKWT melalui penerapan prinsip GCG bukan hanya sebuah kebutuhan hukum, melainkan juga strategi bisnis yang esensial. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan dan mendesak dilakukan agar putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 dapat menjadi instrumen efektif dalam

meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja sekaligus menguatkan tata kelola perusahaan yang berintegritas.

Kajian dalam tulisan ini bertujuan untuk menganalisis implikasi hukum dan praktis dari Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut terhadap perlindungan pekerja PKWT di Indonesia, serta menilai respons dan kesiapan korporasi dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip GCG dalam praktik hubungan industrial mereka. Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kebijakan ketenagakerjaan, perlindungan hukum, dan tata kelola perusahaan yang berkeadilan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi konstruktif bagi pembuat kebijakan, pelaku usaha, serta akademisi dalam membangun sistem ketenagakerjaan nasional yang lebih inklusif dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Sehingga relevansi topik dalam kajian ini, membahas uji materiil oleh Mahkamah Konstitusi terhadap undang-undang, yang merupakan inti kajian HTN tentang kewenangan MK dan perlindungan hak konstitusional seperti hak atas pekerjaan layak dan kepastian hukum. Sementara itu, dari sisi HAN, artikel ini relevan karena menyoroti bagaimana pemerintah melaksanakan kewenangan di bidang ketenagakerjaan melalui regulasi, serta bagaimana penerapan prinsip *Good Corporate Governance* selaras dengan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB) dalam pengelolaan hubungan kerja dan potensi penegakan hukum administrasinya jika terjadi pelanggaran.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Konseptual Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan aspek fundamental dalam sistem hukum yang bertujuan menjaga kepentingan individu maupun kelompok agar tidak dirugikan oleh

tindakan yang melanggar aturan hukum. Menurut Soedikno Mertokusumo, perlindungan hukum adalah segala usaha dan cara yang ditempuh oleh hukum untuk melindungi hak-hak individu agar tidak dirugikan oleh perbuatan orang lain atau oleh ketidakadilan dalam masyarakat. Dengan kata lain, perlindungan hukum berfungsi sebagai jaminan agar setiap individu dapat menikmati hak-haknya secara aman dan terhindar dari perlakuan sewenang-wenang.²⁶¹

Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum menjadi sangat penting karena terkait langsung dengan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja. Perlindungan hukum bertujuan menjamin hak-hak dasar pekerja, termasuk hak atas upah yang layak, kondisi kerja yang aman, jaminan sosial, dan perlakuan nondiskriminatif. Hal ini sesuai dengan prinsip hak asasi manusia yang diakui secara internasional serta diatur dalam peraturan perundang-undangan nasional.²⁶²

Secara teori, perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua dimensi utama: perlindungan preventif dan represif. Fungsi normatif berarti menyediakan norma dan aturan sebagai pedoman perilaku sosial dalam masyarakat, sementara fungsi praktis adalah penerapan norma dalam bentuk tindakan hukum nyata untuk melindungi pihak yang dirugikan serta memulihkan hak-hak mereka.²⁶³

Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

²⁶¹ Mertokusumo Soedikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1997).

²⁶² HAM Komnas, *Hak Asasi Manusia Dan Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta, 2019).

²⁶³ Sofwan Sri, *Hukum Perburuhan Di Indonesia* (Jakarta: RAJAGRAFINDO, 2010).

Pengertian ini memiliki makna lebih luas karena mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.²⁶⁴ Seiring dengan berkembangnya teknologi, pekerja atau buruh masih tetap diperlukan dan menjadi salah satu hal penting untuk operasi perusahaan agar dapat mengoperasikan teknologi mesin tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Secara umum, PKWT adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang mengikat keduanya untuk melaksanakan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang telah disepakati sejak awal kontrak. Kontrak ini bersifat sementara dan berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang biasanya berlaku tanpa batas waktu tertentu.²⁶⁵ Karakteristik utama PKWT adalah adanya batas waktu yang jelas dan keterbatasan hak-hak pekerja dibandingkan dengan pekerja tetap. Misalnya, pekerja PKWT biasanya tidak mendapatkan pesangon seperti pekerja tetap, dan perlindungan hukum mereka cenderung lebih terbatas

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT hanya boleh dibuat untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, pekerjaan yang sekali selesai, atau pekerjaan yang bersifat musiman. Hal ini bertujuan agar hubungan kerja yang bersifat jangka pendek tidak disalahgunakan untuk menutupi hubungan kerja yang seharusnya bersifat permanen. Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa PKWT wajib dibuat

²⁶⁴ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* (RAJAGRAFINDO PERSADA, 2010).

²⁶⁵ Wahyuni, R. "Dampak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Sosial dan Hukum*, Vol. 12 No. 1, 2022, hlm. 85-94.

secara tertulis dan memuat jangka waktu atau jangka waktu pekerjaan yang jelas.

Good Corporate Governance

Definisi GCG menurut *The Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) menyatakan bahwa tata kelola perusahaan yang baik adalah mekanisme di mana perusahaan diarahkan dan dikendalikan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mempertimbangkan kepentingan para pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya secara adil dan transparan. Konsep ini tidak hanya berfokus pada pengelolaan internal perusahaan, tetapi juga pada hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternal seperti pemerintah, pelanggan, karyawan, dan masyarakat luas. Dalam praktiknya, prinsip-prinsip GCG yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran (fairness). Tujuan utama GCG adalah menciptakan tata kelola perusahaan yang baik agar dapat memberikan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan (stakeholders) serta memastikan keberlanjutan bisnis secara berkelanjutan dan etis.²⁶⁶

Di Indonesia, penerapan GCG diatur oleh berbagai peraturan, seperti Peraturan OJK Nomor 21/POJK.04/2015 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik bagi Perusahaan Publik dan pedoman dari Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). Standar-standar tersebut menjadi acuan dalam memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mengejar keuntungan finansial semata, tetapi juga menjalankan tanggung jawab sosial dan etika bisnis.

²⁶⁶ Parianti et al., "Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi* 7, no. 3 (2023): 2225–33.

Kajian Teori

Teori Kepastian Hukum

Kepastian memiliki arti ketentuan atau ketetapan. Kepastian hukum memiliki arti perangkat hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap negara. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa kepastian hukum merupakan perlindungan yustitiabeln terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan memperoleh sesuatu yang diaharapkan dalam keadaan tertentu.²⁶⁷

Hukum Ketenagakerjaan

Hukum adalah sesuatu yang abstrak dan berhubungan dengan norma di masyarakat. Hukum diposisikan sebagai sarana pencapaian tujuan sehingga akan mudah dicapai jika hukum berlaku secara efektif dan sebaliknya menjadi penghambat jika tidak efektif.²⁶⁸ Hukum ketenagakerjaan merupakan istilah dari hukum perburuhan. Imam Soepomo memberikan penjelasan tentang hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan beberapa kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima pembayaran tertentu.²⁶⁹ Dengan kata lain, hukum perbutuhan adalah aturan yang terpisah dan norma yang tidak boleh ditulis yang terkait dengan pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

²⁶⁷ Margono, *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum Dalam Putusan Hakim* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019).

²⁶⁸ Santoso Aris, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2022).

²⁶⁹ S R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

Teori Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility/CSR Theory)

Tanggung jawab sosial perusahaan (TSP) adalah konsep diaman sebuah perusahaan tidak hanya bertanggung jawab secara finansial, tetapi juga kepada berbagai pemangku kepentingan.²⁷⁰ Hal tersebut mencakup pemegang saham, lingkungan, konsumen, karyawan, dan komunitas yang berhubungan dengan operasional perusahaan, baik dari segi sosial, ekonomi, maupun lingkungan. Perusahaan yang melaksanakan wajib untuk mengungkapkan kegiatannya dalam sebuah laporan yang dikenal sebagai sustainability reporting atau laporan berkelanjutan. Pedoman ini untuk mengungkapTSP yang pada umumnya mengacu pada standar yang diterbitkan oleh Global Reporting Intiative (GRI).

METODE

Artikel ini menggunakan metode penelitian normative yuridis. Metode penelitian hukum normative dapat dimaknai sebagai penelitian hukum dalam tataran norma, kaidah, asas-asas, teori, filosofi, dan aturan hukum guna mencari solusi atau jawaban atas permasalahan baik dalam bentuk kekosongan hukum, konflik norma, atau kekaburan norma.²⁷¹ Penelitian hukum normative merupakan penelitian kepustakaan yaitu penelitian utamanya terhadap data sekunder.²⁷² Adapun bahan hukum dalam penelitian hukum normative dibagi menjadi dua yakni bahan hukum primer dan

²⁷⁰ Herni Yanuar Puspitaningrum And Astiwi Indriani, "Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Dan Leverage Sebagai Variabel Kontrol," *Diponegoro Journal Of Management* 10, No. 3 (2021): 1–15.

²⁷¹ Yati Nurhayati, "Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum," *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (Jphi)* 2, No. 1 (2021): 1–20.

²⁷² Ronny Soemitro, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Jurimetri* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990).

bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer diperoleh dari perundang-undangan yang dalam arikel ini menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2024 tentang Cipta Kerja Penetapan Peraturan Perundang-undangan No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Bahan hukum sekunder merujuk pada sumber-sumber kepustaaan yang mendukung argumentasi hukum berupa buku-buku, artikel, dan beberapa sumber literature lain yang dapat digunakan untuk memperdalam analisis penelitian. Data sekunder yang ada akan dikumpulkan untuk menemukan aturan hukum yang sudah ada apakah telah sesuai dengan norma hukum, apakah norma yang berupa perintah atau larangan tersebut sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah tindakan seseorang sudah sesuai dengan norma hukum yang bukan hanya pada aturan hukumnya saja atau prinsip hukum.²⁷³

PEMBAHASAN

Pengaruh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT di Indonesia

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja atas dasar perjanjian yang mempunyai unsur kerja, upah, dan perintah sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 jo. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Prof. MR.M.G. Rood, suatu perjanjian haruslah memuat pekerjaan yang diperjanjikan untuk dikerjakan sendiri oleh pekerja dengan berpedoman

²⁷³ Nurhayani, Rizka Amelia Azis, And Elok Hikmawati, "Perlindungan Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Pt. Sii Cikarang," N.D.

pada perjanjian kerja yang disepakati.²⁷⁴ Prinsip tidak bekerja maka tidak dibayar (no work no pay) dapat berlaku apabila pekerja tidak mengerjakan sendiri pekerjaan yang telah diperjanjikan dan tidak mendapat persetujuan dari pengusaha terkait hal pergantian pekerjaan oleh orang lain.²⁷⁵ Upah merupakan pembayaran tunai yang diterima pekerja, termasuk tunjangan untuk diri sendiri dan keluarga sebagai balasan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan mereka berikan kepada pengusaha. Jika seseorang melakukan suatu pekerjaan tanpa tujuan menerima upah, maka hal tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Seorang pekerja harus memahami isi dari perjanjian kerja dan patuh terhadap perintah yang telah tertuang dalam perjanjian kerja. Perintah akan selalu identic dengan posisi, pihak yang mempunyai posisi lebih tinggi atau berada di atas dalam hal ini adalah pengusaha dengan kekuasaannya dapat menentukan apa saja yang harus dan tidak boleh dilakukan oleh pihak yang mempunyai posisi di bawah yang dalam hal ini adalah pekerja. Apabila posisi para pihak dalam hubungan hukum sejajar, maka tidak dapat disebut sebagai suatu perintah akan tetapi lebih tepat jika dikatakan sebagai kerja sama.²⁷⁶ Hubungan kerja juga terdapat batas waktu tertentu, dimana pelaksanaan hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu atau tidak terus menerus. Unsur waktu tertentu berkaitan dengan status dan kepastian hukum suatu hubungan kerja.

Perjanjian kerja yang sah wajib memenuhi beberapa ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan

²⁷⁴ Djumaji, *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)* (Jakarta: Rajawali, 1992).

²⁷⁵ Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori Dan Praktik* (Depok: Rajawali Pers, 2021).

²⁷⁶ Almaududi. *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja, Dalam Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers, 2021. Hlm2. 56

perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban. Perjanjian kerja berdasarkan waktu dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 56 ayat (1) Undang—Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. PKWT tidak dapat diberlakukan untuk semua jenis pekerjaan, namun harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam Pasal 57, Pasal 58 dan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

PKWT dirancang sebagai bentuk hubungan kerja non-permanen yang digunakan untuk jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Namun demikian, dalam kenyataannya, banyak perusahaan menggunakan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, sehingga mengaburkan batas antara pekerja kontrak dan pekerja tetap. Hal ini menciptakan ketimpangan relasi kerja antara pengusaha dan pekerja, dan mengabaikan prinsip-prinsip dasar perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam konstitusi maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menanggapi kondisi tersebut, Partai Buruh mengajukan Pengujian Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang dianggap merugikan pekerja ke Mahkamah Konstitusi. Adapun beberapa Pasal yang diuji terkait dengan pengaturan PKWT yaitu:

- a. Pasal 56 ayat (3) dan ayat (4) dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, norma tersebut tidak menekankan jangka waktu selesainya suatu pekerjaan sehingga berisiko mengancam hak pekerja/buruh atas pekerjaan dan penghidupan yang

layak sebagaimana Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Selain itu, hal ini juga berpotensi menghilangkan jaminan, perlindungan yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum bagi pekerja/buruh, sebagaimana yang telah dijamin oleh Pasal 28D ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

- b. Pasal 57 dalam Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pekerja/buruh berisiko kehilangan haknya secara hukum untuk menjadi PKWTT. Sehingga, menciptakan ketidakpastian hukum karena pekerja tidak memiliki bukti otentik untuk membuktikan hubungan kerja mereka.
- c. Pasal 59 dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, berpotensi membuka ruang bagi jenis pekerjaan yang lama penyelesaiannya lebih dari 3 (tiga) tahun untuk bisa didasarkan pada PKWT serta dapat membuka ruang bagi pengusaha untuk menempatkan pekerja/buruh berdasarkan PKWT (pekerja kontrak) dalam waktu yang cukup lama, yakni lebih dari 3 tahun. Hal tersebut berpotensi mempersempit kesempatan bagi pekerja/buruh untuk dapat bekerja berdasarkan PKWTT (pekerja tetap). Dengan demikian pekerja/buruh berpotensi tidak bisa mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.
- d. Bahwa berlakunya norma Pasal 81 angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 yang menambah pengaturan mengenai kondisi berakhirnya perjanjian kerja, antara lain frasa: "*selesainya suatu pekerjaan tertentu*" sebagaimana tercantum dalam Pasal 61 ayat (1) huruf c, telah menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh berpotensi dapat diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan ketika pekerjaan tersebut selesai, sedangkan perusahaan bersangkutan masih berjalan dengan jenis pekerjaan yang lain. Jika Pasal 81

angka 16 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 61 UU 13/2003 dikaitkan dengan pasal baru, yaitu Pasal 81 angka 17 UU 6/2023 yang memuat ketentuan baru yaitu Pasal 61A, maka pekerja kontrak yang diakhiri masa kerjanya akibat klausul “selesainya suatu pekerjaan tertentu”, hanya akan diberikan kompensasi yang nilainya tidak disebutkan, melainkan akan diatur dalam PP. Padahal, jika berdasarkan pada UU 13/2003, pekerja kontrak yang diakhiri hubungan kerjanya sebelum jangka waktu kontraknya berakhir, berhak menerima upah sebesar masa kontrak yang tersisa. Hal tersebut berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Mahkamah Konstitusi kemudian memutus permohonan perkara tersebut yang berkaitan dengan ketentuan PKWT sebagai berikut:

- a. Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”.
- b. Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 bersifat *final* dan *binding* sehingga memiliki kekuatan hukum tetap dan kekuatan hukum mengikat sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh.²⁷⁷ Putusan tersebut dengan amar putusan yaitu mengabulkan permohonan pemohon sebagian salah satunya dalam klaster PKWT membawa dampak signifikan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT di Indonesia. Putusan ini pada dasarnya bertujuan untuk memperkuat perlindungan bagi pekerja dan mengurangi eksploitasi yang mungkin timbul dari penggunaan PKWT yang berlebihan atau tidak sesuai. Hal tersebut menjadi langkah fundamental untuk menciptakan keseimbangan yang lebih adil antara kepentingan pengusaha dan hak-hak dasar pekerja.

Menurut penulis, salah satu poin krusial dalam putusan ini adalah penegasan mengenai pembatasan jangka waktu PKWT. Sebelumnya, interpretasi mengenai PKWT untuk

²⁷⁷ Sumertajaya I Et Al., “Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168 / Puu-Xxi / 2023 Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt),” *Yustitia* 19, No. 2 (2024): 30–41.

“pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan usahanya akan selesai dalam waktu tertentu” terasa sangat longgar, terutama setelah Undang-Undang Ciptaker. Celah bagi perusahaan sangat besar untuk terus menerus memperbarui PKWT tanpa batas waktu yang jelas yang kemudian membuat pekerja berada dalam situasi “kontrak abadi”. Mahkamah Konstitusi dengan tegas menyatakan bahwa Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 13 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yaitu jangka waktu selesainya pekerjaan tertentu dalam PKWT tidak boleh melebihi paling lama 5 (tahun) termasuk jika terdapat perpanjangan. Kepastian terhadap status pekerjaan pun menjadi jelas karena kini pekerja PKWT memiliki batas waktu yang jelas kapan kontrak mereka akan berakhir atau kapan akan diangkat menjadi pekerja tetap. Dengan adanya batas waktu, perusahaan diharapkan lebih cermat dalam memutuskan apakah suatu pekerjaan memang bersifat permanen atau sementara. Jika pekerjaan tersebut bersifat berkelanjutan dan melebihi batas 5 tahun, perusahaan akan didorong untuk mengangkat pekerja dengan mengubah perjanjian menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan segala hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja.

Kewajiban PKWT dibuat secara tertulis merupakan fondasi transparansi dalam perjanjian kerja karena Mahkamah Konstitusi sudah menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Meskipun hal tersebut sudah diatur dalam UU 6/2023, penekanan MK dalam putusan ini berfungsi sebagai pengingat dan penegasan pentingnya formalitas dalam perjanjian kerja. Perjanjian secara tertulis berfungsi sebagai bukti hukum yang otentik dan tidak terbantahkan mengenai syarat dan ketentuan kerja, termasuk durasi kontrak, deskripsi pekerjaan, upah dan hak-hak lainnya yang dapat digunakan apabila kemudian hari

terjadi sengketa antara pekerja dengan pengusaha. Potensi adanya kesalahpahaman atau klaim sepihak dari salah satu pihak dapat diminimalisir apabila dokumen perjanjian dibuat secara tertulis. Pekerja juga dapat meninjau dengan cermat setiap klausul sebelum menandatangani perjanjian, memastikan tidak ada ketentuan yang akan merugikan atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Putusan ini bukan sekadar mengoreksi teknis tetapi juga perubahan paradigma yang mendorong pengusaha untuk lebih cermat dalam menentukan jenis hubungan kerja. Perusahaan harus menganalisis terlebih dahulu apakah suatu pekerjaan memang bersifat sementara atau tetap. Kepastian kerja menjadi diutamakan karena merupakan hak fundamental pekerja yang harus dihormati. Dengan adanya batasan PKWT, perusahaan akan lebih cenderung berinvestasi pada pengembangan dan retensi pekerja tetap yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dapat mengurangi potensi konflik dan sengketa dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif.

Relevansi Putusan tersebut terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dalam Praktik Ketenagakerjaan oleh Perusahaan di Indonesia

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki relevansi yang sangat besar dan strategis dalam mendorong penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) khususnya dalam praktik ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan Indonesia. Putusan ini secara eksplisit menegaskan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukan sekadar kewajiban normatif yang harus ditaati berdasarkan regulasi ketenagakerjaan, melainkan merupakan bagian integral dari tata kelola perusahaan yang baik dan bertanggung jawab. Dalam hal ini, putusan MK mempertegas bahwa perlakuan adil

terhadap pekerja PKWT adalah wujud implementasi nyata dari prinsip-prinsip GCG. Secara garis besar, ada enam prinsip *corporate governance* yang diuraikan dalam pedoman *Organisation of Economic Cooperation and Development* (OECD) 2024.²⁷⁸ Prinsip-prinsip ini mencakup berbagai aspek penting, antara lain: kerangka dasar tata kelola perusahaan, hak-hak pemegang saham, peran para pemangku kepentingan (*stakeholders*), pentingnya keterbukaan dan transparansi, serta tanggung jawab dewan direksi, pengawas, atau komisaris. Prinsip-prinsip GCG tersebut adalah transparansi, akuntabilitas, independensi, responabilitas, dan kewajaran (*fairness*).

Penulis melihat dari sisi transparansi, putusan MK menuntut perusahaan untuk memberikan informasi yang terbuka, jelas, dan mudah diakses terkait status kerja, hak, kewajiban, serta ketentuan kontrak kerja bagi pekerja PKWT. Hal ini sangat penting untuk menghindari ketidakpastian dan potensi penyalahgunaan kontrak yang seringkali menimbulkan ketidakadilan. Transparansi ini bukan hanya meminimalkan risiko konflik antara pekerja dan perusahaan, tetapi juga membangun kepercayaan dan komunikasi yang sehat di lingkungan kerja. Keterbukaan informasi mengenai perjanjian kerja dan hak-hak tenaga kerja adalah bentuk penghormatan perusahaan terhadap hak asasi manusia yang tercermin dalam tata kelola yang baik. Adanya transparansi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja.²⁷⁹

Menurut penulis, prinsip akuntabilitas menjadi sangat krusial dalam konteks putusan ini. Manajemen perusahaan harus bertanggung jawab secara penuh atas pelaksanaan dan pemenuhan hak-hak pekerja PKWT sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Ini berarti setiap kebijakan

²⁷⁸ Badawi and Wiwi, *Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance)*.

²⁷⁹ Parianti et al., "Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan."

ketenagakerjaan, termasuk penetapan dan pengelolaan PKWT, harus dapat dipertanggungjawabkan kepada para pemegang saham, dewan komisaris, dan yang terpenting kepada pekerja sendiri. Akuntabilitas juga mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan sistem pengawasan internal yang efektif agar hak-hak pekerja tidak terabaikan dan setiap pelanggaran dapat segera ditindaklanjuti secara transparan dan adil.

Selanjutnya, putusan MK sangat menekankan pada prinsip kewajaran (*fairness*) dalam perlakuan terhadap pekerja PKWT. Dalam praktik GCG, perusahaan wajib memberikan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi, mencakup aspek upah, kondisi kerja, jaminan sosial, serta hak atas perlindungan dan penyelesaian sengketa yang efektif. Perlakuan adil ini adalah manifestasi tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) yang berorientasi pada pembangunan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, tidak hanya terbatas pada pekerja tetap. Menurut penulis, dengan menerapkan prinsip kewajaran, perusahaan tidak hanya mematuhi regulasi hukum, tetapi juga menjunjung tinggi nilai etika dan sosial yang menjadi fondasi tata kelola yang berkelanjutan.

Prinsip independensi juga mendapat penguatan melalui putusan ini, di mana proses penegakan hak pekerja PKWT dan penyelesaian perselisihan harus bebas dari pengaruh atau intervensi yang dapat mengganggu objektivitas dan keadilan. Hal ini mendorong terciptanya mekanisme penyelesaian sengketa yang profesional, transparan, dan netral, baik melalui lembaga peradilan hubungan industrial maupun mekanisme alternatif seperti mediasi dan arbitrase. Independensi ini menjadi kunci agar hak-hak pekerja dapat dilindungi tanpa adanya konflik kepentingan yang merugikan salah satu pihak.

Selain itu, putusan ini menguatkan prinsip tanggung jawab atau tanggung jawab perusahaan untuk tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi semata, melainkan

juga pada dampak sosial dan lingkungan dari kegiatan bisnisnya. Menurut penulis, perlindungan pekerja PKWT sebagai bagian dari tanggung jawab sosial menunjukkan bahwa perusahaan harus mampu menyeimbangkan kepentingan ekonomi dengan kesejahteraan tenaga kerja sebagai aset utama perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

Putusan MK ini berimplikasi pada perbaikan tata kelola perusahaan yang lebih sistematis dalam pengelolaan sumber daya manusia, mengurangi risiko hukum akibat sengketa hubungan industrial, serta menjaga reputasi perusahaan di mata publik dan pemangku kepentingan lainnya. Penerapan prinsip-prinsip GCG yang didukung oleh putusan ini akan menciptakan nilai tambah tidak hanya bagi pekerja, tetapi juga bagi perusahaan dan masyarakat luas. Integrasi perlindungan pekerja PKWT dalam kerangka GCG juga menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan daya saing perusahaan dalam pasar global yang semakin menuntut standar etika dan keberlanjutan bisnis yang tinggi.

SIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki implikasi signifikan dan multidimensional terhadap perlindungan pekerja dengan PKWT, yang secara esensial membatasi fleksibilitas PKWT tanpa batasan jangka waktu dan menghapus beberapa jaminan procedural bagi pekerja dan berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum dan kerentanan substansial bagi pekerja kontrak. Jika dilihat dari sudut pandang GCG, putusan ini sebagai tantangan terhadap prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, independensi, responabilitas, dan kewajaran (*fairness*) dalam pengelolaan perusahaan. Ketidakjelasan mengenai hak-hak dan status pekerja PKWT dapat menurunkan kepercayaan

antara manajemen dan karyawan yang merupakan fondasi penting bagi lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Selain itu, kurangnya jaminan perlindungan yang memadai bagi pekerja dapat merusak reputasi perusahaan dan memicu risiko *non-compliance* terhadap standar ketenagakerjaan internasional dan domestik yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Almaududi. (2021) *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers, 2021.

Badawi dan Hartati Wiwi. (2024) *Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance)*. Yogyakarta: BUDI UTAMA.

Djumaji, (1992), *Hukum Perburuhan (Perjanjian Kerja)*. Jakarta: Rajawali.

I, Sumertajaya, Dewi Kadek, Swetasoma Cokorda, and Utama I. (2024) "Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168 / Puu-Xxi / 2023 Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) ." *Yustitia* 19, No. 2: 30–41.

Komnas HAM. (2019) *Hak Asasi Manusia Dan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta.

Lalu, Husni. (2010) *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA Edisi Revisi*. Depok. PT RajaGrafindo Persada.

Margono. (2019). *Asas Keadilan KEMANFAATAN & KEPASTIAN HUKUM Dalam Putusan HAKIM*. Jakarta: SINAR GRAFIKA.

Nurhayani, Rizka Amelia Azis, and Elok Hikmawati. "Perlindungan Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Pt. Sii Cikarang,

Nurhayati, Yati. (2021) "Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum." *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI)* 2, no. 1: 1–20.

Parianti, Sahrir, Syamsuddin Sofyan, and Sahrir. (2023) "Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance

Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi* 7, no. 3: 2225–33.

Pulungan, Ishar. (2022) “Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Perpu Cipta Kerja.” *SUPREMASI JURNAL HUKUM* 5, no. 02: 191–201.

Puspitaningrum, Herni Yanuar, and Astiwi Indriani. (2021) “Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Dan Leverage Sebagai Variabel Kontrol.” *Diponegoro Journal Of Management* 10, no. 3: 1–15.

S R. Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Santoso Aris. (2022). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : PUSTAKA BARU PRESS.

Soedikno, Mertokusumo. (1992) *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.

Soemitro, Ronny. (1990). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Sri, Sofwan. (2010). *Hukum Perburuahan Di Indonesia*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Turiya, and Widjaja Gunawan. (2025) “Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. No.168/PUU-XXI/2023.” *Jurnal Tana Mana* 6, no. 1.