



Legal Analysis of the Termination of a Fixed-Term Employment Agreement Based on a Court Decision  
No: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn

Analisis Yuridis Terhadap Putusnya Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Putusan Pengadilan  
No: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn

Ziqla Elfhadjri <sup>1)</sup>; Abdul Razak Nasution <sup>2)</sup>; Fitri Rafianti <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: <sup>1)</sup> [ziqrael11@gmail.com](mailto:ziqrael11@gmail.com) ;<sup>2)</sup> [abdulrazak@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:abdulrazak@dosen.pancabudi.ac.id)  
<sup>3)</sup> [fitirafianti@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:fitirafianti@dosen.pancabudi.ac.id)

ARTICLE HISTORY

Received [26 Januari 2026]  
Revised [30 Maret 2026]  
Accepted [31 Maret 2026]

KEYWORDS

Analysis, Termination,  
Employment Relationship.

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini membahas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagai bentuk hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu pelaksanaannya, namun sering menimbulkan persoalan hukum ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Permasalahan tersebut biasanya timbul karena perbedaan pendapat mengenai syarat, prosedur dan perlindungan hukum bagi pekerja maupun pemberi kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan studi kasus putusan pengadilan. Hasil analisis Putusan Nomor: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn menunjukkan bahwa pengadilan pada umumnya menekankan kepatuhan terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam menilai sah atau tidaknya PHK dalam PKWT. Putusan pengadilan juga memperlihatkan upaya untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dengan perlindungan hak-hak pekerja, khususnya terkait uang kompensasi, uang ganti rugi dan kepastian hukum. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran pengadilan sangat penting dalam memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi para pihak dalam sengketa hubungan kerja, sekaligus mempertegas implementasi peraturan ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This study examines fixed-term employment agreements (PKWT) as a form of employment relationship with a limited duration, but often raises legal issues when termination of employment occurs that does not comply with statutory provisions. These issues usually arise from differences of opinion regarding the terms, procedures, and legal protections for workers and employers. This study uses a normative juridical method with a statutory approach and case studies of court decisions. The analysis of Decision Number: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn shows that courts generally emphasize compliance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation, in assessing the validity of termination of employment in PKWT. Court decisions also demonstrate efforts to balance the interests of employers with the protection of workers' rights, particularly regarding compensation, damages, and legal certainty. Thus, it can be concluded that the role of the court is very important in providing justice and legal certainty for the parties in employment disputes, while also strengthening the implementation of employment regulations.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di Indonesia diatur oleh peraturan perundang-undangan, khususnya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Perkembangan regulasi ketenagakerjaan mengalami perubahan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Kluster ketenagakerjaan membawa dampak besar terhadap struktur hukum ketenagakerjaan khususnya melalui perubahan dan penyisipan ketentuan baru dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Salah satu bentuk hubungan kerja yang sering diterapkan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang digunakan untuk pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau bersifat sementara. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat menjadi PKWT memiliki karakteristik yang membedakannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), terutama dalam hal jangka waktu dan sifat pekerjaannya. Namun, dalam praktiknya, sering muncul permasalahan ketika hubungan kerja

dalam PKWT berakhir sebelum jangka waktu yang disepakati, sehingga memunculkan sengketa hukum antara pekerja dan pengusaha.

Secara normatif, Pasal 56 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, atau pekerjaan musiman. Meskipun ketentuan ini telah diatur, banyak kasus menunjukkan bahwa PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yang sebenarnya lebih tepat diatur dalam PKWTT. Penyalahgunaan bentuk PKWT ini dapat merugikan pekerja karena mengurangi perlindungan hukum yang semestinya diperoleh dalam hubungan kerja jangka panjang.

Permasalahan hukum akan muncul ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum masa PKWT berakhir. Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai jangka waktu PKWT berakhir. Namun dalam praktik, ketentuan ini sering diabaikan atau diinterpretasikan berbeda oleh para pihak, sehingga sengketa tersebut berujung pada proses penyelesaian di pengadilan.

Pengadilan hubungan industrial berperan penting dalam menyelesaikan sengketa PHK pada PKWT. Putusan pengadilan menjadi hal yang penting untuk menegakkan keadilan dan memberikan perlindungan hukum serta memastikan bahwa hak-hak pekerja maupun kewajiban pengusaha terlindungi sesuai ketentuan hukum. Akan tetapi, putusan pengadilan sering kali menunjukkan variasi interpretasi terhadap aturan PKWT, terutama terkait pembuktian sifat pekerjaan, jangka waktu dan alasan pemutusan hubungan kerja.

Fenomena perbedaan interpretasi ini menimbulkan pertanyaan tentang konsistensi penerapan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam perkara PKWT. Misalnya, ada putusan yang menilai bahwa pekerjaan yang bersifat terus-menerus tidak sah diikat dengan PKWT, sehingga hubungan kerja berubah menjadi PKWTT secara hukum. Sebaliknya, ada pula putusan yang tetap mengakui PKWT meskipun sifat pekerjaannya tetap, dengan alasan kesepakatan para pihak. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan pandangan hakim dalam menafsirkan norma.

Selain itu, perkembangan regulasi ketenagakerjaan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 semakin memperjelas batasan jangka waktu PKWT, yakni maksimal lima tahun termasuk perpanjangan dan pembaruan. Namun, perubahan regulasi ini tidak serta merta menghilangkan permasalahan di lapangan secara praktiknya. Banyak perusahaan yang masih melakukan perpanjangan atau pembaruan PKWT di luar ketentuan, atau bahkan memutus hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah.

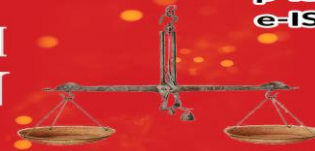
Sebagaimana pada kasus PKWT berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn antara Murli Siregar sebagai Penggugat melawan Ketua Yayasan Perguruan Katolik Don Bosco Kam sebagai Tergugat. Penggugat dalam gugatannya telah bekerja pada Tergugat sebagai Guru Sekolah SMA berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Nomor: 2394/DB/SDM/P.7/VII/2022 tertanggal 5 Juli 2022 dengan jangka waktu kontrak kerja selama 2 tahun mulai tanggal 11 Juli 2022 sampai dengan 10 Juli 2024 dan selama bekerja Penggugat telah bekerja secara baik dan profesional dengan tidak ada Surat Peringatan 1, 2 dan 3 dari Tergugat.

Dari kasus tersebut, berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn yang menjadi amar putusan dari majelis hakim yaitu mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian dan menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan masa kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 23 bulan, upah Rp. 3.769.082 dengan rincian yaitu:

- 1) Uang Kompensasi:  $23/12 \times \text{Rp. } 3.769.082 = \text{Rp. } 7.224.074$
- 2) Uang Ganti Rugi, 1 bulan upah  $\times \text{Rp. } 3.769.082 = \text{Rp. } 3.769.082$
- 3) Sub Total = Rp. 10.993.156
- 4) Sisa utang Pinjaman Penggugat = Rp. 8.597.279
- 5) Total keseluruhan menjadi = Rp. 2.395.877.

Dari kasus tersebut, kondisi demikian menimbulkan urgensi untuk melakukan analisis yuridis terhadap putusan-putusan pengadilan yang berkaitan dengan putusannya hubungan kerja dalam PKWT. Analisis ini penting untuk mengetahui sejauh mana putusan pengadilan konsisten dengan norma yang berlaku, sekaligus untuk mengidentifikasi potensi ketidaksesuaian antara hukum tertulis dan praktik penegakan hukum.

Selain itu, penelitian ini juga relevan untuk mengkaji efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, khususnya dalam menghadapi PHK sebelum masa perjanjian berakhir. Perlindungan hukum yang dimaksud mencakup kepastian hak atas ganti rugi, jaminan pembayaran upah, dan pengakuan status hubungan kerja yang sah. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap praktik ketenagakerjaan.



Bagi pekerja, pemahaman terhadap aspek hukum PKWT sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi sejak awal hubungan kerja. Bagi pengusaha, kepatuhan terhadap ketentuan PKWT merupakan bagian dari penerapan prinsip *good corporate governance* dan kepatuhan hukum yang dapat menghindarkan perusahaan dari potensi sengketa yang memakan waktu dan biaya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja, yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan ini bersifat timbal balik, di mana pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai perintah pengusaha, sedangkan pengusaha wajib membayar upah serta memenuhi hak-hak pekerja.

Dalam praktik ketenagakerjaan, hubungan kerja juga memiliki hubungan sosial, bukan hanya terkait dengan kontraktual. Artinya, meskipun hubungan tersebut diatur melalui perjanjian, pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak yang lebih dominan, yaitu pengusaha.

### Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam hukum perdata, perjanjian kerja termasuk ke dalam perjanjian khusus yang diatur dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lain dengan menerima upah selama waktu tertentu.

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu: (a) kesepakatan para pihak, (b) kecakapan untuk membuat perjanjian, (c) suatu hal tertentu, dan (d) suatu sebab yang halal. Selain itu, perjanjian kerja dalam hubungan ketenagakerjaan harus memuat sekurang-kurangnya identitas pekerja dan pengusaha, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat kerja, besaran upah, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, jangka waktu perjanjian, dan tempat serta tanggal perjanjian ditandatangani.

### Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan yang sifatnya musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, jangka waktu PKWT paling lama adalah 5 (lima) tahun, termasuk perpanjangan dan pembaruan.

Apabila PKWT dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau melampaui jangka waktu yang ditentukan, maka demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Putusnya hubungan kerja dalam PKWT pada dasarnya terjadi karena berakhirnya jangka waktu perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Namun, jika pemutusan dilakukan sebelum waktunya, pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai jangka waktu perjanjian berakhir. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan memastikan adanya kepastian hukum dalam hubungan kerja yang bersifat sementara.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, kasus-kasus, putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan penelitian normatif, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi kepustakaan (*Library Research*) dan studi dokumen. Studi kepustakaan dalam penelitian ini adalah mencari landasan teoritis dan permasalahan penelitian mengenai analisis yuridis terhadap putusnya hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Ketentuan Hukum yang Mengatur Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan

### Ketentuan Hukum yang Mengatur Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu hal terpenting dalam hukum ketenagakerjaan yang mengatur berakhirnya hubungan antara pengusaha dan pekerja. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), ketentuan mengenai PHK memiliki kekhususan karena sifat hubungan kerja yang telah ditentukan masa berlakunya. PKWT pada dasarnya berakhir secara otomatis ketika jangka waktu yang diperjanjikan telah habis, sehingga tidak dapat dilakukan pemutusan sebelum waktu berakhir kecuali dengan alasan yang diatur oleh undang-undang.

Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, suatu perjanjian kerja berakhir apabila masa kerja telah habis, pekerjaan telah selesai, atau karena adanya keadaan tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Dalam hal PKWT, berakhirnya perjanjian tidak termasuk dalam kategori PHK sebagaimana yang terjadi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), melainkan merupakan konsekuensi dari perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

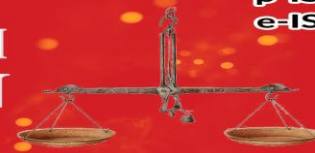
Namun demikian, permasalahan muncul ketika salah satu pihak melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT berakhir. Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja hingga masa perjanjian berakhir.

Kewajiban pemberian ganti rugi juga ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 15 PP tersebut menyebutkan bahwa apabila hubungan kerja berakhir sebelum jangka waktu yang ditentukan, maka pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai sisa masa perjanjian. Hal ini mempertegas bahwa hukum memberikan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja.

Selain itu, pekerja PKWT juga berhak atas uang kompensasi setelah berakhirnya masa kerja sesuai Pasal 16 PP Nomor 35 Tahun 2021, yang diberikan berdasarkan perhitungan dari masa kerja. Mekanisme kompensasi dimaksudkan untuk memberikan perlindungan secara ekonomi bagi pekerja kontrak yang tidak memperoleh jaminan kerja jangka panjang seperti halnya pekerja tetap.

Dalam praktiknya, banyak terjadi pelanggaran terhadap ketentuan PHK pada pekerja PKWT. Misalnya, pengusaha memutus kontrak sebelum masa kerja berakhir dengan alasan efisiensi atau kinerja tanpa melalui mekanisme hukum yang sah. Hal ini sering kali menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang harus diselesaikan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Penyelesaian perselisihan PHK dalam PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Proses penyelesaian dapat dilakukan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial. Pengaturan tersebut



menunjukkan bahwa hukum memberikan mekanisme perlindungan terhadap pekerja sekaligus memberikan ruang bagi pengusaha untuk mencari penyelesaian damai sebelum menempuh jalur litigasi.

Selain itu, dalam putusan Mahkamah Konstitusi (MK) juga penting dalam mengawal perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT. Dalam Putusan MK Nomor 72/PUU-XIII/2015, MK menegaskan bahwa pekerja PKWT berhak atas perlindungan konstitusional terhadap hak-hak dasar seperti kepastian kerja dan kesejahteraan. Putusan MK memperkuat posisi pekerja kontrak agar tidak dijadikan objek eksploitasi melalui perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak.

Ketentuan hukum terkait PHK dalam PKWT juga harus dipahami dalam prinsip keadilan dan keseimbangan hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dan pengusaha seharusnya tidak bersifat subordinatif, melainkan kemitraan yang berlandaskan asas kekeluargaan. Oleh karena itu, setiap pemutusan hubungan kerja hendaknya dilakukan secara musyawarah dengan memperhatikan harkat dan martabat pekerja.

PKWT diatur agar tidak disalahgunakan oleh pengusaha sebagai cara untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja tetap. Oleh karena itu, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan terus memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan PKWT, termasuk mekanisme pelaporan dan pengawasan perusahaan. Pengawasan ini penting agar praktik ketenagakerjaan tetap sejalan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Ketentuan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja dalam PKWT telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, hingga PP Nomor 35 Tahun 2021. Tujuan pengaturan tersebut adalah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak sekaligus menjaga kepastian hukum bagi pengusaha. Pelaksanaan yang dilakukan dan pengawasan yang efektif sebagai keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dapat terwujud secara berkeadilan.

## **Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan bagian dari sistem ketenagakerjaan yang berfungsi menjamin keadilan dan kesejahteraan bagi setiap tenaga kerja. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perlindungan hukum menjadi isu penting karena pekerja kontrak sering berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Ketidakeimbangan posisi tawar menyebabkan pekerja PKWT rawan mengalami pelanggaran hak, seperti pemutusan hubungan kerja sepihak, keterlambatan pembayaran upah, dan tidak diberikannya kompensasi sesuai ketentuan hukum.

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa pekerja berhak atas perlindungan yang sama tanpa diskriminasi, baik dalam aspek keselamatan, kesejahteraan, maupun perlakuan selama bekerja. Perlindungan tersebut mencakup jaminan atas kepastian hubungan kerja, hak atas upah yang layak, serta hak atas penyelesaian perselisihan industrial.

Ketentuan lebih lanjut tentang perlindungan pekerja PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dalam aturan tersebut ditegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan perlakuan yang adil kepada pekerja kontrak dan melarang penggunaan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap atau terus-menerus. Ketentuan tersebut dibuat untuk mencegah penyalahgunaan sistem kontrak oleh pengusaha yang bertujuan menghindari kewajiban terhadap pekerja tetap.

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja PKWT adalah pemberian uang kompensasi setelah masa kerja berakhir. Berdasarkan Pasal 15 dan Pasal 16 PP Nomor 35 Tahun 2021, pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah bekerja paling sedikit satu bulan secara terus-menerus. Kompensasi dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja dan dimaksudkan untuk memberikan jaminan finansial kepada pekerja setelah kontrak berakhir.

Selain kompensasi, perlindungan hukum juga terkait jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pekerja PKWT berhak memperoleh jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan pekerja PKWT ke dalam program BPJS menunjukkan bahwa perlindungan hukum dalam sistem ketenagakerjaan bersifat menyeluruh dan tidak terbatas pada hubungan kerja yang bersifat tetap.

Dalam pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja PKWT juga memperoleh perlindungan hukum dari pemutusan sepihak yang tidak sesuai peraturan. Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, apabila salah satu pihak mengakhiri perjanjian kerja sebelum masa berlakunya habis, maka pihak yang

memutuskan wajib membayar ganti rugi sebesar sisa upah yang seharusnya diterima hingga akhir kontrak. Ketentuan tersebut bertujuan menjaga kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja agar tidak menjadi korban kebijakan sepihak dari pemberi kerja.

Namun, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT masih menghadapi sejumlah kendala. Banyak perusahaan yang menghindari kewajiban dengan cara memutus kontrak secara sepihak atau tidak memberikan kompensasi sesuai aturan. Selain itu, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya menyebabkan pelanggaran tersebut sulit ditindak secara efektif.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peran pemerintah sangat penting melalui pengawasan ketenagakerjaan dan pemberian sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar. Pasal 77 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menegaskan bahwa pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban terkait kompensasi atau PHK dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda atau pembatasan kegiatan usaha. Langkah ini dimaksudkan agar tercipta kepatuhan hukum dan hubungan industrial yang harmonis.

Selain upaya pemerintah, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga menjadi instrumen penting dalam memberikan perlindungan hukum. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pekerja PKWT yang dirugikan dapat menempuh jalur mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme tersebut memberikan jaminan hukum bagi pekerja untuk menuntut haknya secara sah tanpa harus mengalami tekanan atau ketidakpastian hukum.

Berdasarkan prinsip keadilan sosial, perlindungan terhadap pekerja PKWT sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, negara wajib menjamin agar setiap bentuk hubungan kerja, termasuk PKWT, tetap memperhatikan nilai kemanusiaan, keadilan, dan kepastian hukum. Prinsip ini menjadi dasar bagi pembentukan berbagai kebijakan ketenagakerjaan.

### **Pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn Terkait Putusnya Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

### **Pertimbangan Hakim dalam Putusan Pengadilan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn Terkait Putusnya Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Penelitian tentang hukum selalu memberikan substansi keterlibatan hukum sebagai satu kesatuan yang tak pernah bisa dilepaskan. Negara Kesatuan Republik Indonesia akan tetap utuh sebagai sebuah negara yang merdeka dan berdaulat jika negara Indonesia senantiasa menjaga dan menumbuhkan kembangkan Nilai Ketuhanan Yang Maha Esa dan Kebersamaan (dalam Sila Pancasila).

Pertanggungjawaban hukum terbagi dalam 3 bentuk yaitu pertanggungjawaban hukum pidana, perdata dan administrasi. Sanksi pidana merupakan hukum sebab akibat, adanya sanksi pidana diharapkan agar orang tidak melakukan tindak pidana. Pertanggungjawaban perdata merupakan pertanggungjawaban hukum yang didasari adanya hubungan keperdataan antara subjek hukum. Sedangkan secara administrasi adalah pertanggung jawaban hukum yang berupa dikenakannya sanksi administratif yang dikenakan terhadap pelanggaran administrasi atau ketentuan perundang-undangan berupa denda, pembekuan hingga pencabutan izin dan penghentian pelayanan administrasi.

Dalam hukum perdata khususnya dalam hubungan industrial di pengadilan, pertimbangan hakim dalam perkara hubungan industrial khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), berperan penting dalam menentukan keadilan bagi pekerja maupun pengusaha. Hakim tidak hanya menilai aspek dari kontrak kerja yang dibuat, tetapi juga harus memperhatikan substansi hukum ketenagakerjaan yang melindungi hak pekerja. PKWT pada dasarnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan agar tidak disalahgunakan oleh pengusaha dalam menghindari kewajiban untuk mengangkat pekerja menjadi tetap.

Dalam praktiknya, hakim akan menilai apakah perjanjian kerja yang dibuat memenuhi syarat sahnya perjanjian serta ketentuan normatif yang diatur undang-undang. Salah satu poin adalah apakah jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja bersifat sementara atau terus menerus. Jika pekerjaan bersifat permanen, maka hakim cenderung menyatakan PKWT berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pertimbangan ini bertujuan agar hak-hak pekerja terlindungi dari bentuk hubungan kerja yang tidak adil.

Sebagaimana dalam Putusan Nomor: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I A Khusus, antara Murli Siregar sebagai Penggugat melawan Ketua Yayasan Perguruan Katolik Don Bosco Kam sebagai Tergugat.



Penggugat telah menempuh upaya perundingan (bipartit) namun upaya tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama. Selain itu Penggugat dan Tergugat telah melakukan mediasi (perundingan tripartit) di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, namun perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan bersama.

Penggugat dalam gugatannya telah bekerja pada Tergugat sebagai Guru Sekolah SMA berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Nomor: 2394/DB/SDM/P.7/VII/2022 tertanggal 5 Juli 2022 dengan jangka waktu kontrak kerja selama 2 tahun mulai tanggal 11 Juli 2022 sampai dengan 10 Juli 2024 dan selama bekerja Penggugat telah bekerja secara baik dan professional dengan tidak ada Surat Peringatan 1, 2 dan 3 dari Tergugat.

Dalam pertimbangan Majelis Hakim Putusan Nomor: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn, yang menjadi pokok permasalahan pada pokoknya adalah bahwa Penggugat menyatakan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, tanpa diberikan pesangon dan hak-hak lainnya, sedangkan Tergugat menyatakan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena habis masa kontrak kerja sehingga tidak mendapatkan pesangon.

Selain itu dalam pertimbangan Majelis Hakim, berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana pada Pasal 151 ayat 3 berbunyi, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dari pertimbangan tersebut Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Penggugat telah melakukan pelanggaran sebagaimana yang terdapat pada Surat Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat.

Dari kasus tersebut, berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn yang menjadi amar putusan dari majelis hakim yaitu: 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk Sebagian, 2) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 3) serta menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan masa kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 23 bulan, upah Rp. 3.769.082 dengan perincian yaitu:

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1) Uang Kompensasi: $23/12 \times \text{Rp. } 3.769.082$        | = Rp. 7.224.074  |
| 2) Uang Ganti Rugi, 1 bulan upah $\times \text{Rp. } 3.769.082$ | = Rp. 3.769.082  |
| 3) Sub Total  | = Rp. 10.993.156 |
| 4) Sisa utang Pinjaman Penggugat                                | = Rp. 8.597.27   |
| 5) Total keseluruhan menjadi                                    | = Rp. 2.395.87   |

## **Analisis Putusan Pengadilan Nomor 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn Terkait Putusnya Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Pandemi Penyakit coronavirus 2019 (Covid-19) saat ini telah menyebabkan tantangan kesehatan, ekonomi dan sosial secara global. Dalam keadaan seperti ini vaksin yang efektif berperan penting dalam menyelamatkan nyawa, meningkatkan kesehatan penduduk dan memfasilitasi pemulihan ekonomi.

Kondisi perekonomian perlahan sudah mulai bangkit kembali dan secara tidak langsung akan terjadi penyerapan tenaga kerja kembali pasca Covid-19. Namun demikian, Perusahaan tidak berani mengambil Langkah secara signifikan dengan menerima tenaga kerja tetap namun diberlakukan penerimaan tenaga kerja dengan sistem jangka pendek.

Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi sebagai lembaga yang menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha terkait hak-hak ketenagakerjaan. Salah satu adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah kepastian hukum terhadap hak-hak pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan pengadilan memberikan kekuatan hukum tetap bagi pekerja yang memperjuangkan haknya, seperti hak atas upah, pesangon, pensiun dan kompensasi lainnya yang sebelumnya diperselisihkan dengan pengusaha.

Putusnya hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sering menimbulkan permasalahan hukum antara pekerja dan pengusaha. PKWT pada prinsipnya hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau sekali selesai. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang pengusaha menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Hal ini memicu perselisihan hubungan industrial dan penyelesaian melalui jalur pengadilan.

Dalam Putusan Pengadilan Nomor: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn, majelis hakim menilai keabsahan PKWT berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, cipta kerja serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Jika PKWT dianggap tidak memenuhi syarat hukum, maka hubungan kerja tersebut

demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini menimbulkan konsekuensi bahwa pekerja berhak atas perlindungan lebih lanjut, termasuk jaminan kepastian kerja dan hak atas pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Analisis terhadap putusan pengadilan Nomor: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn, bahwa hakim tidak hanya menilai dokumen perjanjian, tetapi juga melihat fakta lapangan mengenai sifat pekerjaan yang dijalankan. Misalnya, apabila seorang pekerja dipekerjakan secara terus-menerus dalam pekerjaan, maka meskipun kontraknya berjudul PKWT, hakim dapat menilai bahwa hubungan kerja tersebut bersifat tetap. Pendekatan ini sejalan dengan asas perlindungan terhadap pekerja yang menjadi salah satu dasar hukum ketenagakerjaan.

Selain itu, pengadilan juga mempertimbangkan aspek keadilan dan kepatutan dalam memutus sengketa. Apabila pengusaha memutus hubungan kerja secara sepihak sebelum masa berlakunya PKWT berakhir, maka pengusaha wajib memberikan kompensasi sesuai sisa masa kontrak. Namun, jika pekerja membuktikan bahwa dirinya bekerja melampaui batas waktu kontrak atau menjalankan pekerjaan, maka hakim dapat menetapkan pekerja sebagai karyawan tetap dan berhak atas kompensasi PHK.

Penggugat dalam gugatannya telah bekerja pada Tergugat sebagai Guru Sekolah SMA berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Nomor: 2394/DB/SDM/P.7/VII/2022 tertanggal 5 Juli 2022 dengan jangka waktu kontrak kerja selama 2 tahun mulai tanggal 11 Juli 2022 sampai dengan 10 Juli 2024 dan selama bekerja Penggugat telah bekerja secara baik.

Dalam Putusan Nomor: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn, yang menjadi pokok permasalahan pada pokoknya adalah bahwa Penggugat menyatakan diputus hubungannya oleh Tergugat, tanpa diberikan pesangon dan hak-hak lainnya, sedangkan Tergugat menyatakan Penggugat diputus hubungannya karena habis masa kontrak kerja sehingga tidak mendapatkan pesangon.

Sebagaimana dalam putusan Nomor: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn, anjuran dari Mediator Disnaker Kota Medan bahwa agar Perusahaan memberikan hak pekerja yang bekerja selama 1 tahun 11 bulan berupa kompensasi PKWT dan ganti rugi karena mengakhiri PKWT sebelum waktunya dengan rincian biaya yaitu Uang Kompensasi:  $23/12 \times \text{Rp. } 3.769.082 = \text{Rp. } 7.224.074$  dan Uang Ganti Rugi sebesar dan berjumlah Rp. 10.993.156.

Sebagaimana dalam ketentuan Pasal 83 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka anjuran pegawai mediator pada Disnaker Kota Medan merupakan syarat utama dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain itu dalam Pasal 141 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh Penetapan dari Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam persidangan, selain bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat, Penggugat mengajukan 2 orang saksi sedangkan Tergugat mengajukan 3 orang saksi, masing-masing telah memberikan keterangan dibawah sumpah atau janji.

Sebagaimana pada amar putusan dari majelis hakim, menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan masa kerja perjanjian kerja waktu tertentu 23 bulan.

Putusan pengadilan sebagai sarana untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan dari praktik kerja kontrak yang tidak sesuai aturan. Sementara bagi pengusaha, putusan tersebut menjadi pengingat agar tidak menyalahgunakan PKWT semata-mata untuk menekan biaya tenaga kerja. Dengan demikian, analisis putusan pengadilan Nomor: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn dapat dipahami sebagai bentuk keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan kepastian hukum dalam hubungan ketenagakerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berkaitan dengan ketentuan hukum yang mengatur permasalahan ketenagakerjaan, ketentuan yang memakai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dirubah kembali sebagaimana Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Pemutusan Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, bahwa dalam persidangan hubungan



- industrial Majelis Hakim mengerti akan ketentuan hukum yang menjadi dasar dan pedoman dalam memutuskan perkara agar terjaminnya hak bagi pekerja.
2. Dalam Putusan Nomor: 50/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Mdn, yang menjadi permasalahan pada pokoknya adalah bahwa Penggugat menyatakan diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat, tanpa diberikan pesangon dan hak-hak lainnya, sedangkan Tergugat menyatakan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena habis masa kontrak kerja sehingga tidak mendapatkan pesangon. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana pada Pasal 151 ayat 3 berbunyi, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan dari pertimbangan tersebut Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

## Saran

1. Sebaiknya pemerintah dan lembaga peradilan memperkuat penerapan ketentuan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja dalam *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja* serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan memperjelas alasan sah pemutusan kontrak, mekanisme kompensasi, dan sanksi bagi pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha.
2. Sebaiknya hakim dalam memutus perkara hubungan industrial yang melibatkan PKWT hendaknya berpegang pada prinsip keadilan substantif dengan mempertimbangkan asas *pacta sunt servanda* dan *itikad baik*, sehingga setiap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan sebelum masa perjanjian berakhir tanpa alasan hukum yang sah dapat dinyatakan batal demi hukum serta mewajibkan pemberi kerja memberikan ganti rugi yang proporsional kepada pekerja sebagai bentuk perlindungan hukum yang sejalan dengan semangat keadilan sosial dan kepastian hukum dalam ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Maulana Siregar, Abdul Razak Nasution, *Hukum Dalam Pendidikan Islam: Sebuah Metode Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Antar Masyarakat Nagori di Kabupaten Simalungun*, Jurnal Edukasi Islami, Vol. 12, No. 1, 2023.
- Abdul Razak Nasution, *Analysing Impacts of Preferential Trade Agreements toward International Rule-Based Trading System*, Budapest International Research and Critics-Journal (BIRCI-Journal), Vol. 4, No. 4, 2021.
- Ade Suherman, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cetakan ke-10, Rajawali Pers, Jakarta, 2018.
- Andoko, Irma Fatmawati dan Beby Sendy, *Analisis Keberadaan Halal Vaksin Covid-19 dalam Upaya Melindungi Hak-hak Masyarakat Muslim Indonesia*, Jurnal Dharmawangsa, Vol. 16, No. 4, Oktober 2022.
- Binsar Manullang, *Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Fajar Hakim, *Perlindungan Hukum Pekerja PKWT Terhadap PHK Sepihak*, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol. 17, No. 3, 2020.
- Hartono, 2022, *Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja pada Pekerja PKWT Sebelum Masa Kontrak Berakhir*, Jurnal Aktualita, Vol. 10, No. 1.
- Hasrul Azwar Hasibuan, M. Isa Indrawan, Henry Aspan, Abdul Razak Nasution, *Peningkatan Keamanan Penerimaan Pajak Daerah SUMUT dalam Peningkatan Mutu Ekonomi*, Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA), Universitas Muhammadiyah Jakarta, 10-11 Desember 2020.
- Joko Susilo, Fitri Rafianti dan Bambang Fitrianto, *Peran Serikat Pekerja dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama: Tinjauan atas Praktik di Sumatera Utara*, Locus Journal of Academic Literature Review, Vol. 4, Issue 3, 2025.
- Lilis Suryani, *Analisis Yuridis Putusnya Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jurnal Hukum, Vol. 8, No. 2, 2022.
- Naufal Arif Pratama dan Siti Nurhayati, *Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Putus Karena Usia Pensiun (Studi Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN Mdn)*, Jurnal Multi Disiplin Dehasen (Mude), Universitas Dehasen Bengkulu, Vol. 4, No. 4, 2025.
- Raden Herwin Rizana dan Abdul Razak Nasution, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cipta Lagu Berdasarkan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta (Studi Kasus Putusan*

- MA Nomor: 505 K/PDT.SUS-HKI/2021), *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, Vol. 10, No. 3, 2024.
- Rahmawati, 2023, *Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak dalam Perspektif Keadilan Sosial*, *Jurnal Lex Laboratorium*, 12, (1).
- Sarah Febyola, Mhd. Azhali Siregar dan Abdul Razak Nasution, *Optimalisasi Pelaksanaan Pembinaan Narapidana dalam Merubah Perilaku Warga Binaan (Studi di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas III Langkat)*, *JURRISH*, Vol. 4, No. 2, Juli, Tahun 2025.
- Sari, 2021, *Implementasi Perlindungan Pekerja PKWT Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. *Jurnal Justitia*, 8(2).
- Siti Nurhayati, Onny Medaline dan Emi Wahyuni, *Sosialisasi Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak untuk Jangka Waktu Pendek (outsourcing) Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan di Desa Pariwisata Lau Gumba Kecamatan Berastagi*, *Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora – SCENARIO 2021*.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2018.
- Sunaryo, 2020, *Prinsip Keadilan dalam Hubungan Industrial Pancasila*, *Jurnal Ketatanegaraan*, 7(3).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.