JURNAL HUKUM PELITA, Vol. 6 No. 2 (November 2025) : Hal 576-585
ISSN 2809-2082 (online)
Available online at: https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/JH

Eksistensi Pemberian Uang Kompensasi atas Selesainya Masa Kontrak Kerja di Perusahaan

Masnun[1*], Asri Wijayanti [2], Fajar Rachmad Dwi Miarsa [3], Ahmad Heru Romadhon[4]

[1234] Universitas Maarif Hasyim Latif
*Korespondensi: mzn_hrd@yahoo.com

Info Artikel

Diterima : 3-6-2025	Direvisi : 1-7-2025	Disetujui : 17-9-2025	Diterbitkan : 4-11-2025

DOI : 10.37366/jhp.v6i2.5991

Keywords : *Compensation, Employment Agreement, PKWT*

Abstract : *The purpose of writing this article is that workers who have an employment relationship based on a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) have the right to receive compensation money in accordance with legal provisions. The research method used is juridical-normative, which involves legal research by examining regulations and literature study (secondary sources). The form of legal protection for workers (Indonesian Migrant Workers and/or Foreign Workers) regarding the provision of compensation upon the completion of the work contract in the Company based on the employment relationship under the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) in accordance with Article 61A of Law No. 6/2023 concerning Job Creation Law and Article 15 of Government Regulation 35/2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment is to require companies to provide monetary compensation to workers/laborers whose employment relationship is based on PKWT. The nominal amount of compensation is proportionally based on the duration of the employment relationship that has been carried out (Articles 15-16; 47 PP 35/2021 in conjunction with Article 80 point 15 UU 6/2023). Violations for non-payment of compensation money are administrative sanctions, including written warnings, business activity restrictions, temporary cessation of part or all production equipment, and business activity freezing. (Article 61 PP 35/2021). The legal recourse that can be taken if a worker does not receive compensation for the completion of their work contract at the company is that the worker can file a lawsuit with the Industrial Relations Court (Article 81 of Law 2/2004 on the Settlement of Industrial Relations Disputes/PPHI).*

Kata kunci : Kompensasi, Perjanjian Kerja, PKWT

Abstrak : Tujuan penulisan artikel ini pekerja yang menjalani hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki hak untuk menerima uang kompensasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Metode penelitian yang digunakan yuridis-normatif yaitu penelitian hukum dengan menelaah peraturan undang-undang dan studi kepustakaan (bahan sekunder). Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja (TKI dan/atau TKA) atas pemberian kompensasi atas selesainya masa kontrak kerja di Perusahaan berdasar hubungan kerja sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 61A UU No 6/2023 tentang UU Cipta Kerja dan Pasal 15 PP 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu lstirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT tetap berlaku. Nominal uang kompensasi adalah secara proporsional berdasarkan pelaksanaan hubungan kerja yang sudah berlangsung (Pasal 15- 16; 47 PP 35/2021 jo Pasal 80 angka 15 UU 6/2023). Pelanggaran atas tidak dibayarnya uang kompensasi adalah sanksi administratif, berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan

kegiatan usaha. (Pasal 61 PP 35/2021). Upaya hukum yang dapat dilakukan jika pekerja tidak mendapatkan uang kompensasi atas selesainya masa kontrak kerja di perusahaan adalah pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 81 UU 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisaihan Hubungan Industrial/PPHI).

I. PENDAHULUAN

Semua hukum Indonesia berasal dari UUD 1945. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sumber daya manusia, atau SDM, sangat penting untuk menjalankan suatu bisnis. Pekerja atau buruh, yang juga dikenal sebagai karyawan, membantu dalam proses operasi perusahaan. Karyawan juga merupakan aset yang berharga bagi perusahaan; tanpa mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Tidak mungkin bagi karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan mereka jika perusahaan berkembang dengan sangat cepat.

Tidak bisa dipungkiri bahwa ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak–hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat[1].

Perjanjian kerja membentuk hubungan kerja yang mengikat antara pengusaha dan karyawan. Selanjutnya, peraturan perburuhan mengenai syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian sengketa, dan pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601a KUHPerdata, untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar seseorang dapat terikat dalam perjanjian tersebut Perjanjian kerja adalah perjanjian di mana satu pihak, yaitu pekerja, mengikatkan diri dengan pihak lain (pemberi kerja atau majikan), untuk melakukan pekerjaan untuk pihak lain pada waktu tertentu dan menerima kompensasi untuk pekerjaan tersebut.

Penulis dapat menjelaskan bahwa pembayaran kompensasi seharusnya dilakukan saat PKWT berakhir, tidak peduli apakah ada perpanjangan kontrak kerja. Namun UU Ketenagakerjaan tidak mengandung aturan ini. Ada banyak perusahaan yang tidak

[1] Fajar Rachmad Dwi Miarsa, 2Hardi Anugrah Santoso, 3Sahri Trigiantoro, 4Asri Wijayanti" Analisis Hukum Pemberian Upah dibawah UMR Bagi pekerja PKWT: Perlindungan Hak dan Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha, "(Journal of Legal Studies)" 1, no. 1 (2023): 57–76.

memenuhi kewajiban mereka untuk membayar karyawan PKWT atau tidak sepenuhnya mematuhi undang-undang tersebut

Pelaksanaan pemberian kompensasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu lstirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pada Pasal 15 ayat (4) pada PP No. 35 tahun 2021, disebutkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dengan status PKWT yang masa kontraknya diperpanjang diatur sebagai berikut: "Ketika masa kontrak PKWT diperpanjang, kompensasi diberikan saat masa kontrak selesai sebelum perpanjangan, dan kompensasi diberikan setelah masa perpanjangan berakhir atau selesai."

Fenomena di lapangan adalah sistem kompensasi pekerja sistem PKWT masih mengalami masalah, yang menyebabkan perdebatan tentang penanganan litigasi dan non-litigasi. Salah satu perusahaan di Bekasi tidak pernah memberikan kompensasi kepada pekerja sistem PKWT karena mereka tidak tahu aturannya. Banyak pekerja menganggap ketentuan yang berlaku adalah ketentuan yang tertuang dalam Peratuan Perusahaan, sedangkan di Peraturan Perusahaan yang dibuat tidak tercantum tentang hak mendapatkan kompensasi atas selesainya masa kontrak kerja.

Sengketa hubungan industrial adalah sengketa yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. UU 2/2004 hanya membatasi sengketa hubungan industrial dalam perselisihan hubungan industrial (meliputi perselisihan hak, kepentingan, PHK, antar serikat pekerja). Sengketa perburuhan harus dapat terselesaikan agar tercipta suatu hubungan industrial yang harmonis. Hubungan industrial yang harmonis dapat menjadi faktor ketenangan kerja, kenyamanan kerja, keamanan dan stabilitas nasional.[2]

Berdasarkan pada pemaparan di atas penulis termotivasi untuk menyusun tugas akhir skripsi dengan judul "Eksistensi Pemberian Kompensasi atas Selesainya Masa Kontrak Kerja di Perusahaan".

II. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan yuridis-normatif sebagai metode penelitian berdasarkan masalah yang diajukan. Yuridis-normatif adalah jenis penelitian dalam bidang hukum di mana fokus penelitian adalah norma-norma hukum tertulis, seperti peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, putusan pengadilan, dan prinsip-prinsip hukum. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menemukan kejelasan norma, asas, dan sistematika hukum

[2] Asri Wijayanti, Dr • Slamet Suhartono, Dr "Sengketa Hubungan Industial kini dan dan akan datang" (2020) ISBN : 978-602-417-307-4

yang berlaku atas suatu permasalahan hukum tertentu dan penelitian hukum dengan menelaah peraturan undang-undang dan studi kepustakaan (bahan sekunder).

III. PEMBAHASAN

A. Kewajiban Pengusaha untuk Memberikan Kompensasi Pada Pekerja atas Selesainya PKWT

Dua jenis Perjanjian Kerja ada dalam undang-undang ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja untuk waktu dan atau pekerjaan sementara; Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang mengikat antara pemberi kerja dan pekerja untuk pekerjaan jangka panjang. Perjanjian kerja juga harus memiliki beberapa komponen, seperti adanya pekerjaan, perintah, dan upah. Ketiganya sangat penting untuk perjanjian kerja. [3]

Untuk meningkatkan produktivitas pekerja, perlu diadakan perlindungan tenaga kerja secara menyeluruh, terutama mengenai perlindungan kompensasi. Hal ini sejalan dengan kompensasi yang diberikan kepada pekerja PKWT. [4]

Kewajiban pemberian kompensasi mengacu pada Pasal 61A UU No 6 Tahun 2023 tentang UU Cipta Kerja yang berbunyi bahwa :

1. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh.
2. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan masa kerja Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Kewajiban pemberian kompensasi ini juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja PKWT akan diberikan kompensasi setelah masa kerja mereka berakhir sesuai dengan perjanjian kerja. Ini dianggap sebagai penghargaan masa kerja bagi para pekerja PKWT yang sebelumnya tidak pernah menerima kompensasi setelah masa kerja mereka berakhir. Berikut bunyi

[3] Ariani Oktavia, Lu Sudirman, and Junimart Girsang, "Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu Di Kabupaten Karimun," *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam* 5, no. 2 (2023): 1831–44, https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i2.3490.

[4] Lidia Febrianti et al., "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021): 574–93, https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/4774.

Pasal 15 PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, tentang pemberian kompensasi :

Pasal 15

1. Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT
2. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT
3. Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus
4. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

Namun ada hal yang menarik bahwa ketentuan pemberian kompensasi untuk Tenaga Kerja Asing pada ketentaun Pasal 15 ayat 5 PP No 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa Tenaga Kerja Asing tidak mendapatkan kompensasi, tetapi pada perubahan UU No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja bahwa Tenaga Kerja Asing mendapatkan kompensasi sebagaimana sesuai dengan UU No 6 Tahun 2023 yang berbunyi:

Pasal 47

1. Pemberi Kerja wajib membayar kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya.
2. Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
3. Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan diatur sesuai dengan ketentuan peraturan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) perrrndang-undangan.

Adapun pengaturan pemberian kompensasi pada pekerja atas selesainya PKWT sebagaimana diatur dalam PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut:

Pasal 16

1. Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
    a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara secara terus menerus, diberikan

sebesar 1 (satu) bulan Upah;

b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsioanla dengan perhitungan :

$$\frac{masa\ kerja}{12}\ x\ 1\ (satu) bulan\ upah;$$

c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan :

$$\frac{masa\ kerja}{12}\ x\ 1\ (satu) bulan\ upah;$$

2. Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap;
3. Dalam hal Upah di Perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan;
4. Dalam hal Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompensasi yaitu Upah pokok;
5. Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan;
6. Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil

B. Upaya Hukum Yang Dilakukan Jika Pekerja Tidak Mendapatkan Uang Kompensasi Atas Selesainya Kontrak Kerja Di Perusahaan

Pengusaha dapat dikenakan sanksi administratif jika mereka tidak membayar kompensasi. Ini diatur dalam Pasal 61 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK. Pengusaha yang melanggar persyaratan kompensasi dapat dikenakan sanksi administratif berupa :

a. Teguran Tertulis;
b. Pembatasan kegiatan usaha;
c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
d. Pembekuan kegiatan usaha.

Sanksi administrasi tersebut sesuai dengan Pasal 61 PP No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan yang berbunyi :

1. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (1), Pasal 17, Pasal 2L ayat (1), Pasal 22,Pasal29 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pasal 53, dan/atau Pasal 59 dikenai sanksi administratif berupa: a. teguran tertulis; b. pembatasan kegiatan usaha; c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
2. Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
3. Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
4. Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
    a. pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
    b. penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.
5. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.
6. Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

Upaya hukum yang dapat diilakukan jika pekerja tidak mendapatkan uang kompensasi atas selesainya masa kontrak kerja di perusahaan adalah pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial hal ini sesuai dengan Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisaihan Hubungan Industrial (PPHI), yang berbunyi :

"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja".

Hukum acara dalam sengketa hubungan industrial adalah hukum acara perdata sebagaimana tertuang dalam pasal Pasal 57 UU No 2 Tahun 2004 Tentang PPHI yang berbunyi :

"Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini".

Dalam gugatan harus terlebih dahulu membuat risalah penyelesaian melalu

mediasi atau arbitrase sebagaiaman tercantum dalam Pasal 83 ayat (1) UU No 2 Tahun 2004 Tentang PPHI yang berbunyi :

"(1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat".

Putusan sengekat perselisihan hubungan industrial ini diputusakan paling lambat 50 (lima puluh) hari terhitung sejak sidang pertama kai sebagaimana tercantum dalam Pasal 103

" Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama".

IV. KESIMPULAN

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja (TKI dan/atau TKA) atas pemberian kompensasi atas selesainya masa kontrak kerja di Perusahaan berdasar hubungan kerja sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan Pasal 61A UU No 6/2023 tentang UU Cipta Kerja dan Pasal 15 PP 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu lstirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT tetap berlaku. Besar kompensasi adalah secara proporsional berdasarkan pelaksanaan hubungan kerja yang sudah berlangsung (Pasal 15- 16; 47 PP 35/2021 jo Pasal 80 angka 15 UU 6/2023). Pelanggaran atas tidak dibayarnya uang kompensasi atas selesinya masa kontrak kerja diperusahaan adalah sanksi administratif, berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha. (Pasal 61 PP 35/2021).

Upaya hukum yang dapat diilakukan jika pekerja tidak mendapatkan uang kompensasi atas selesainya masa kontrak kerja di perusahaan adalah pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial hal ini sesuai dengan Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisaihan Hubungan Industrial (PPHI), yang berbunyi : "Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja"

V. SARAN

Sebagai wujud keadilan bagi pekerja kepada perusahaan yang mempekerjakan karyawan dengan sistem PKWT wajib untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT sebagaimana diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Pemberian kompensasi dengan sistem pengaturan yang telah diberlakukan sesuai ketentuan Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.Tuliskanlah penutup artikel yang berisi kesimpulan dan saran dari paper anda dalam bentuk narasi dan bukan dalam bentuk bullet ataupun numeral. Kesimpulan memuat jawaban atas pertanyaan penelitian. Saran-saran mengacu pada hasil penelitian dan berupa tindakan praktis, sebutkan untuk siapa dan untuk apa saran ditujukan.

DAFTAR PUSTAKA

Febrianti, Lidia, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, and Thamrin S. "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021): 574–93. https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/4774.

Oktavia, Ariani, Lu Sudirman, and Junimart Girsang. "Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu Di Kabupaten Karimun." *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam* 5, no. 2 (2023): 1831–44. https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i2.3490.

Pengusaha, Hukum Bagi. "(Journal of Legal Studies)" 1, no. 1 (2023): 57–76.

Febrianti, Lidia, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, and Thamrin S. "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021): 574–93. https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/4774.

Oktavia, Ariani, Lu Sudirman, and Junimart Girsang. "Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu Di Kabupaten Karimun." *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam* 5, no. 2 (2023): 1831–44. https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i2.3490.

Pengusaha, Hukum Bagi. "(Journal of Legal Studies)" 1, no. 1 (2023): 57–76.

Febrianti, Lidia, Syafrinaldi, Efendi Ibnususilo, and Thamrin S. "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021): 574–93. https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/4774.

Oktavia, Ariani, Lu Sudirman, and Junimart Girsang. "Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu Di Kabupaten Karimun." *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam* 5, no. 2 (2023): 1831–44. https://doi.org/10.37680/almanhaj.v5i2.3490.

Pengusaha, Hukum Bagi. "(Journal of Legal Studies)" 1, no. 1 (2023): 57–76.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

KUHPerdata (Kitap Undang- Undang Hukum Perdata.)

Undang-Udang Nomor 3 Tahun 3003 Tentang Ketenagakerjaa.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang- Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang- Undang.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerjawaktu Tertentu, alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja..

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.