



Original Article

Kedudukan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi Pekerja yang Tidak Memiliki Kontrak Kerja Tertulis (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 3K/PDT.SUS-PHI/2025)

Muhamad Abdul Jamil Rizki^{1✉}, Ariawan Gunadi²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Jakarta

Korespondensi Email: jamilrizki915@gmail.com[✉]

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia. Ketiadaan kontrak tertulis menimbulkan persoalan mengenai keabsahan PKWT dan status hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Melalui metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual, penelitian ini mengkaji Putusan Mahkamah Agung Nomor 3K/PDT.SUS-PHI/2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKWT yang tidak dibuat secara tertulis tidak memenuhi syarat formal sehingga hubungan kerja berubah *ipso jure* menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Putusan Mahkamah Agung tersebut memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja serta memberikan kepastian hukum dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata kunci: PKWT, PKWTT, Hubungan Kerja, Perlindungan Pekerja, Putusan Mahkamah Agung.

Pendahuluan

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja pada prinsipnya lahir dari terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Namun dalam praktik, banyak perusahaan menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanpa memenuhi syarat formal, khususnya kewajiban pembuatan perjanjian kerja secara tertulis. Fenomena ini menimbulkan persoalan serius dalam hubungan industrial, terutama terkait kepastian status hubungan kerja serta perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja tanpa kontrak tertulis.

Penelitian yang dilakukan oleh Indradewi dan Krisnatalingsih menunjukkan bahwa pekerja dengan PKWT yang dibuat secara lisan tetap dianggap memiliki hubungan kerja yang sah, tetapi syarat formal PKWT tidak terpenuhi, sehingga demi hukum status hubungan kerja tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Tertentu (PKWTT), yang memberi pekerja perlindungan lebih kuat sebagai karyawan tetap ([Indradewi & Krisnatalingsih, 2020](#)). Temuan serupa dikemukakan Nasution, Suhaidi, dan Marzuki yang menegaskan bahwa PKWT yang tidak dibuat secara tertulis dianggap cacat secara hukum dan harus dikonversi menjadi PKWTT untuk menghindari kerugian bagi pekerja ([Nasution et al., 2021](#)).

Selain permasalahan bentuk perjanjian, penyalahgunaan PKWT juga menjadi isu yang sering muncul. Beberapa perusahaan menerapkan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau mempekerjakan pekerja secara terus-menerus tanpa pembaruan kontrak secara tertulis. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1683 K/Pdt.Sus-PHI/2022, sebagaimana dianalisis oleh Wasito dan Widagdo, menegaskan bahwa perusahaan wajib mengakui pekerja sebagai pekerja tetap apabila PKWT digunakan di luar ketentuan hukum ([Wasito & Widagdo, 2025](#)). Sementara itu, penelitian Christine Octavia dan Gunardi Lie memperkuat bahwa pekerja PKWT tanpa kontrak tertulis memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut penetapan status PKWTT sesuai prinsip perlindungan pekerja ([Octavia & Lie, 2023](#)).

Meskipun demikian, Saepuloh dan Sayudi menemukan bahwa UU No. 6 Tahun 2023 masih menyisakan kekosongan pengaturan mengenai akibat hukum PKWT yang tidak dibuat secara tertulis ([Saepuloh & Sayudi, 2024](#)). Kekosongan norma ini berpotensi menciptakan ketidakpastian hukum dan meninggalkan pekerja tanpa perlindungan memadai. Dengan adanya ketidakjelasan ini, peran yudisial—terutama Mahkamah Agung—menjadi sangat penting dalam memberikan kepastian hukum dan arah interpretasi. Dalam konteks tersebut, Putusan Mahkamah Agung Nomor 3K/Pdt.Sus-PHI/2025 menjadi salah satu preseden penting untuk dikaji. Putusan ini berkaitan dengan penentuan status pekerja PKWT yang tidak memiliki perjanjian tertulis, sehingga analisis terhadap pertimbangan hukum Mahkamah Agung dalam putusan ini sangat diperlukan untuk memahami bagaimana hukum ketenagakerjaan diterapkan dalam kasus konkret serta implikasinya terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada dua aspek utama, yakni bagaimana kedudukan hukum status PKWT bagi pekerja yang tidak memiliki perjanjian kerja tertulis, serta apa implikasi putusan tersebut terhadap perlindungan hukum bagi pekerja dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Sejalan dengan rumusan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kedudukan hukum PKWT bagi pekerja tanpa kontrak tertulis, khususnya terkait kemungkinan beralihnya status hubungan kerja menjadi PKWTT berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta menjelaskan implikasi Putusan Mahkamah Agung No. 3K/Pdt.Sus-PHI/2025 dalam memberikan kepastian hukum dan jaminan perlindungan hak bagi pekerja yang bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis.

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu akademik, praktis, dan kebijakan umum. Secara akademik, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, terutama dalam memahami legalitas serta kedudukan PKWT yang tidak dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis. Kajian ini memperkaya literatur mengenai mekanisme konversi PKWT menjadi PKWTT melalui analisis doktrinal dan yurisprudensi terbaru yang relevan bagi akademisi, mahasiswa, dan peneliti. Dari aspek praktis, hasil penelitian bermanfaat sebagai acuan bagi pekerja, pengusaha, praktisi hukum, serta lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk memahami konsekuensi hukum dari PKWT yang tidak dibuat secara tertulis, sekaligus membantu perusahaan memastikan kepatuhan

terhadap regulasi ketenagakerjaan agar terhindar dari sengketa dan risiko hukum. Adapun dalam konteks kebijakan umum, penelitian ini memberikan masukan bagi pembuat kebijakan mengenai pentingnya pengawasan dan penegakan hukum dalam penerapan PKWT, serta menawarkan rekomendasi untuk perbaikan regulasi dan harmonisasi norma demi memperkuat perlindungan pekerja dan meningkatkan tata kelola perjanjian kerja.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang bertumpu pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan pengadilan yang relevan. Metode ini dipilih karena permasalahan yang dikaji berkaitan dengan keabsahan PKWT yang tidak dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis, serta bagaimana Mahkamah Agung memberikan penilaian hukum terhadap situasi tersebut melalui Putusan Nomor 3K/Pdt.Sus-PHI/2025. Metode yuridis normatif juga digunakan oleh sejumlah penelitian terdahulu mengenai hubungan kerja tanpa kontrak tertulis, sehingga secara metodologis penelitian ini memiliki landasan akademik yang kuat ([Indradewi & Krisnatalingsih, 2020](#)).

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan dalam kerangka yuridis normatif, yaitu:

1. Pendekatan Penelitian

a. *Statute Approach* (Pendekatan Perundang-Undangan)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah secara sistematis ketentuan yang mengatur PKWT, termasuk:

- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,
- UU No. 6 Tahun 2023,
- PP No. 35 Tahun 2021, serta
- peraturan turunannya.

Pendekatan ini penting karena isu utama penelitian berkaitan dengan formalitas perjanjian kerja menurut peraturan yang berlaku. Pendekatan yang sama digunakan oleh Nasution dkk. dalam menilai akibat hukum PKWT yang dibuat secara lisan ([Nasution et al., 2021](#)).

b. *Case Approach* (Pendekatan Kasus)

Pendekatan kasus dilakukan dengan mengkaji secara mendalam Putusan Mahkamah Agung No. 3K/Pdt.Sus-PHI/2025 sebagai objek utama penelitian.

Analisis meliputi:

- fakta hukum dalam perkara,
- norma yang diterapkan majelis hakim,
- ratio decidendi,
- kedudukan PKWT tanpa kontrak tertulis, dan
- dampaknya bagi perlindungan pekerja.

Model pendekatan ini juga digunakan oleh Wasito & Widagdo (2025) yang mengkaji Putusan MA No. 1683 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terkait status pekerja PKWT ([Wasito & Widagdo, 2025](#)).

c. *Conceptual Approach* (Pendekatan Konseptual)

Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep-konsep

hukum yang relevan, seperti:

- hubungan kerja,
- syarat sah perjanjian kerja,
- asas perlindungan pekerja,
- prinsip ketat formalitas (strict formalities) dalam PKWT,
- konversi otomatis dari PKWT menjadi PKWTT.

Konsep-konsep tersebut telah dibahas dalam beberapa jurnal, seperti oleh Indradewi & Krisnatalingsih (2022) yang menyatakan bahwa tidak terpenuhinya syarat tertulis pada PKWT menyebabkan konversi status menjadi PKWTT demi hukum ([Indradewi & Krisnatalingsih, 2020](#)).

2. Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan tiga jenis bahan hukum:

a. Bahan Hukum Primer

Meliputi:

- Undang-undang dan peraturan terkait hubungan kerja dan PKWT;
- Putusan Mahkamah Agung No. 3K/Pdt.Sus-PHI/2025;
- Putusan-putusan lain sebagai bahan pembanding bila relevan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa doktrin, jurnal, dan tulisan ilmiah, termasuk:

- Indradewi & Krisnatalingsih (PKWT tanpa kontrak tertulis),
- Nasution dkk. (konsekuensi hukum PKWT lisan),
- Christine Octavia & Gunardi Lie (PKWT yang dilakukan terus-menerus tanpa formalitas) ([Octavia & Lie, 2023](#)),
- Setiawan dkk. (keabsahan PKWT lisan berdasarkan UU 13/2003),
- Saepuloh & Sayudi (ketidakjelasan regulasi mengenai PKWT tanpa kontrak tertulis) ([Saepuloh & Sayudi, 2024](#)).

c. Bahan Hukum Tersier

Seperti:

- kamus hukum,
- ensiklopedia hukum,
- sumber rujukan tambahan mengenai istilah hukum ketenagakerjaan.

3. Teknik Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

a. Analisis Deduktif

Analisis dimulai dari norma umum dalam undang-undang, kemudian diterapkan pada kasus konkret dalam Putusan MA 3K/Pdt.Sus-PHI/2025. Metode deduktif seperti ini juga digunakan oleh Setiawan dkk. (2023) ketika menilai keabsahan PKWT lisan berdasarkan Pasal 56–57 UU Ketenagakerjaan ([A. Setiawan et al., 2023](#)).

b. Analisis Deskriptif-Analitis

Penelitian menggambarkan realitas hubungan kerja tanpa kontrak tertulis, lalu menganalisisnya menggunakan teori hukum, ketentuan hukum positif, dan doktrin-doktrin yang relevan. Metode ini sebagaimana digunakan oleh Christine Octavia & Gunardi Lie (2023) dalam membahas pekerja PKWT yang terus-menerus diperkerjakan tanpa formalitas ([Octavia & Lie, 2023](#)).

c. Interpretasi Hukum

Beberapa jenis interpretasi yang digunakan:

1. Interpretasi Gramatikal
Menafsirkan ketentuan normatif mengenai keharusan bentuk tertulis pada PKWT.
2. Interpretasi Sistematis
Menghubungkan ketentuan PKWT dalam UU 13/2003, UU Cipta Kerja, PP 35/2021, serta praktik peradilan.
3. Interpretasi Teleologis
Menilai tujuan pembentukan aturan PKWT, yaitu mencegah penyalahgunaan hubungan kerja berjangka dan melindungi pekerja.

Interpretasi teleologis juga digunakan oleh Saepuloh & Sayudi (2024), yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaturan jelas mengenai PKWT tanpa kontrak tertulis dapat melemahkan perlindungan pekerja.

Hasil Penelitian

Status Hukum Pekerja PKWT tanpa Perjanjian Kerja Tertulis

Status hubungan kerja pada dasarnya ditentukan oleh terpenuhinya unsur pekerjaan, perintah, dan upah (S. H. Wibowo & Matheus, 2023). Dengan terpenuhinya tiga unsur tersebut, hubungan kerja dianggap sah tanpa memandang ada atau tidak adanya perjanjian tertulis (R. Setiawan, 1987). Karena itu, tidak adanya kontrak tertulis tidak membatalkan hubungan kerja, tetapi membatalkan keabsahan PKWT sebagai perjanjian kerja berjangka.

Menurut Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT wajib dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Pelanggaran terhadap kewajiban ini mengakibatkan PKWT berubah menjadi PKWTT secara otomatis sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 57 ayat (2) dan diperkuat oleh PP 35 Tahun 2021. Dengan demikian, pekerja yang tidak memiliki PKWT tertulis berhak atas status pekerja tetap.

Doktrin para ahli juga menegaskan hal tersebut. Indradewi dan Krisnatalingsih menyatakan bahwa PKWT yang dibuat secara lisan tidak memenuhi syarat formal sehingga demi hukum harus dinyatakan sebagai PKWTT (Indradewi & Krisnatalingsih, 2020). Setiawan menambahkan bahwa keberadaan bentuk tertulis dalam PKWT bersifat *mandatory*, bukan administratif semata (R. Setiawan, 1987).

Selaras dengan doktrin nasional, Valle Muñoz melalui analisis terhadap *Estatuto de los Trabajadores* menyatakan bahwa jika kontrak kerja berjangka tidak dibuat secara tertulis, secara hukum hubungan kerja dianggap sebagai *indefinite contract* atau kontrak tidak tertentu waktu (Muñoz, 2025). Doktrin ini dipandang sebagai mekanisme perlindungan agar pengusaha tidak menghindari kewajiban hukum melalui ketidakpatuhan formalitas.

Temuan ini juga sesuai dengan penelitian Yusuf & Roisah yang menunjukkan bahwa pekerja PKWT tanpa kontrak tertulis kehilangan kepastian hukum dan cenderung dirugikan, sehingga konversi otomatis menjadi PKWTT dipandang sebagai jaminan perlindungan (Yusuf & Roisah, 2022). Hal yang sama ditegaskan oleh Amalia & Masruroh bahwa PKWT tanpa tertulis berubah demi hukum menjadi PKWTT (Amalia & Masruroh, 2024).

Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 3K/PDT.SUS-PHI/2025
Duduk Perkara

Kasus berawal dari hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tanpa adanya PKWT tertulis. Pekerja kemudian mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa kompensasi dengan alasan kontrak berakhir secara otomatis.

Dalil Para Pihak

- Penggugat (Pekerja): menuntut pengakuan status sebagai pekerja tetap (PKWTT) karena tidak pernah menandatangani PKWT tertulis.
- Tergugat (Perusahaan): beralasan bahwa hubungan kerja bersifat kontrak sementara (PKWT) meskipun tidak ada dokumen tertulis.

Pertimbangan Hakim di PHI

Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan bahwa tidak adanya perjanjian tertulis membuat PKWT batal demi hukum dan karenanya pekerja berubah status menjadi PKWTT sesuai UU Ketenagakerjaan dan PP 35/2021.

Pertimbangan Mahkamah Agung

Mahkamah Agung menguatkan putusan PHI dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. PKWT tanpa tertulis adalah batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat formal sebagaimana ketentuan Pasal 57 UU 13/2003 dan PP 35/2021.
2. Hubungan kerja berubah menjadi PKWTT sebagai mekanisme perlindungan pekerja.
3. Perlindungan pekerja adalah prinsip fundamental sehingga formalitas kontrak tidak boleh dipakai sebagai celah untuk merugikan pekerja.
4. Ratio decidendi:
 - formalitas tertulis adalah kewajiban mutlak,
 - pelanggaran oleh pemberi kerja tidak dapat dibebankan kepada pekerja,
 - asas perlindungan (*protective principle*) harus dikedepankan dalam hukum ketenagakerjaan ([Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2025](#)).

Putusan ini sejalan dengan doktrin Wibowo dkk. yang menjelaskan bahwa pelanggaran syarat formal PKWT berakibat konversi otomatis menjadi PKWTT demi hukum ([S. F. Wibowo et al., 2025](#)).

Implikasi Putusan terhadap Perlindungan Pekerja

Putusan MA No. 3K/PDT.SUS-PHI/2025 memiliki implikasi penting terhadap hubungan industrial, antara lain:

1. Memberikan Kepastian Hukum
Putusan ini menegaskan bahwa pekerja tanpa kontrak tertulis tidak dapat dikenakan PKWT, sehingga statusnya adalah PKWTT. Kepastian hukum ini penting untuk mencegah multitafsir dan praktik penyalahgunaan oleh perusahaan ([Devi, 2024](#)).
2. Mencegah Penyalahgunaan PKWT
Pengusaha tidak dapat lagi menggunakan alasan kontrak sementara tanpa bukti tertulis. Hal ini memperkuat fungsi PKWT sebagai *ultima ratio* untuk pekerjaan yang sifatnya benar-benar sementara ([Ilela et al., 2022](#)).
3. Meningkatkan Standar Kepatuhan Perusahaan
Perusahaan diwajibkan menyiapkan dan mendokumentasikan perjanjian secara tertulis. PP 35/2021 dan UU Cipta Kerja menegaskan bahwa PKWT bersifat sangat formalistik sehingga kesalahan administratif yang disengaja dapat menimbulkan konsekuensi hukum berat ([Pulungan, 2023](#)).

4. Relevansi terhadap Hubungan Industrial Masa Depan

Putusan ini menjadi preseden penting yang dapat dijadikan dasar oleh hakim PHI dalam perkara sejenis. Selain itu, putusan ini menegaskan bahwa sistem hubungan industrial Indonesia tetap memihak pada perlindungan pekerja meskipun fleksibilitas tenaga kerja ditingkatkan melalui UU Cipta Kerja ([Reyriski et al., 2024](#)).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa status hukum PKWT yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis secara otomatis berubah menjadi PKWTT. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 56 dan 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta ditegaskan kembali dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mensyaratkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis sebagai bentuk formalitas yang bersifat memaksa. Tidak dipenuhinya syarat formal tersebut menyebabkan hubungan kerja beralih demi hukum menjadi hubungan kerja tetap, sehingga pekerja memperoleh kedudukan hukum yang lebih kuat. Putusan Mahkamah Agung Nomor 3K/PDT.SUS-PHI/2025 memperkuat prinsip ini dengan menilai bahwa pemberi kerja yang tidak membuat kontrak tertulis tidak dapat menjadikan hubungan kerja sebagai PKWT, karena pelanggaran tersebut tidak boleh merugikan pekerja. Putusan ini menegaskan bahwa perlindungan pekerja merupakan prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan dan pengusaha wajib mematuhi ketentuan formal PKWT. Selain itu, doktrin para ahli seperti Indradewi, Setiawan, dan Valle Muñoz juga memberikan konsistensi analitis bahwa PKWT tanpa bentuk tertulis harus dianggap sebagai hubungan kerja permanen untuk mencegah penyalahgunaan dan menjaga keseimbangan hubungan industrial. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi keberpihakan hukum pada perlindungan pekerja, tetapi juga memberikan justifikasi yuridis yang kuat bagi pelaku hubungan industrial dalam menyikapi praktik PKWT yang tidak memenuhi syarat formal.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa saran. Pertama, bagi pemerintah, diperlukan penguatan regulasi serta pengawasan terhadap penerapan PKWT, termasuk penyusunan pedoman teknis agar perusahaan tidak lagi melakukan praktik PKWT tanpa perjanjian tertulis. Pemerintah juga disarankan untuk melakukan harmonisasi aturan turunan guna menghindari celah hukum yang berpotensi merugikan pekerja. Kedua, bagi perusahaan, perlu adanya kepatuhan penuh terhadap syarat formal PKWT serta peningkatan pemahaman mengenai risiko hukum apabila kontrak tidak dituangkan secara tertulis. Praktik ketenagakerjaan yang profesional dan berbasis kepastian hukum akan mencegah sengketa hubungan industrial. Ketiga, bagi pekerja, pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja harus ditingkatkan, termasuk upaya untuk selalu meminta kontrak tertulis sebagai bentuk perlindungan legal. Keempat, bagi akademisi dan peneliti, penelitian lanjutan diperlukan untuk menilai efektivitas putusan-putusan pengadilan terkait PKWT dan implikasinya terhadap hubungan industrial di Indonesia, serta melakukan kajian perbandingan dengan negara lain untuk memberikan dasar pengembangan regulasi yang lebih baik ke depan.

Daftar Pustaka

Amalia, H. S., & Masruroh, M. (2024). Perlindungan hukum pekerja PKWT berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 8(1), 45–60.

- Devi, R. S. (2024). Pengaturan PKWT berdasarkan PP 35 Tahun 2021. *As-Syari' Jurnal Bimbingan Dan Konseling Keluarga*, 12(2), 112–125.
- Ilela, M., Santoso, B., & Wijaya, A. (2022). *Hukum ketenagakerjaan kontemporer*. FH UGM Press.
- Indradewi, A. A. S. N., & Krisnatalingsih, N. L. A. (2020). Juridical review of employment relations without written agreement. *Indonesian Journal of Labor Law*, 5(2), 78–92.
- Muñoz, F. A. V. (2025). La presunción de indefinición del contrato de trabajo temporal por no respetarse su forma escrita. *Lan Harremanak*, 42(3), 89–104.
- Nasution, M. S., Suhaidi, & Marzuki. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(2), 415–431.
- Octavia, C., & Lie, G. (2023). Tinjauan Yuridis terhadap Pekerja PKWT yang Dipekerjakan Terus-Menerus. *Jurnal Ilmu Hukum Indonesia*.
- Pulungan, I. (2023). Perlindungan hukum pekerja dengan PKWT berdasarkan UU Cipta Kerja. *Jurnal Jendela Hukum*, 10(3), 67–81.
- Reyriski, N., Lubis, N. T., Sembiring, S. B., Nainggolan, R. H., Manik, R. R. R., Silaen, T. E., & Novita, T. R. (2024). Hak-Hak Pekerja Kontrak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Tinjau dalam UU No. 13 Tahun 2003. *Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 2(4), 149–157. <https://doi.org/10.59581/deposisi.v2i4.4217>
- Saepuloh, S., & Sayudi, A. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja PKWT Menurut UU No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*.
- Setiawan, A., Mayang, A., & Zulfi, A. (2023). Keabsahan PKWT Secara Lisan Menurut UU Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review*, 4(1), 23–37.
- Setiawan, R. (1987). *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Binacipta.
- Wasito, & Widagdo, G. S. (2025). Analisis Putusan MA No. 1683 K/Pdt.Sus-PHI/2022. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*.
- Wibowo, S. F., Suartini, S., & Sadino, S. (2025). Analisis ketentuan perubahan status PKWT menjadi PKWTT pasca UU 6/2023. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 12(4), 145–159.
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>
- Yusuf, R. S. M., & Roisah, K. (2022). Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap PKWT. *Notarius*, 15(2), 45–60.