

Hak-Hak Pekerja Kontrak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Tinjau dalam UU No. 13 Tahun 2003

Nanda Reyriski^{1*}, Nurul Tahlida Lubis², Seftiana Br Sembiring³,
Rusni Harianti Nainggolan⁴, Riko Raufik Ramadhani Manik⁵, Tahan Erwin Silaen⁶,
Tri Reni Novita⁷

¹⁻⁷ fakultas hukum, Ilmu Hukum, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Indonesia

nandareyriski@umnaw.ac.id^{1*}, nurultahlidalubis@umnaw.ac.id²,
seftianabrsembiring@umnaw.ac.id³, rusnihariantinainggolan@umnaw.ac.id⁴,
rikoraufikramadhanimanik@umnaw.ac.id⁵, tahanerwinsilaen@umnaw.ac.id⁶,
trireni@umnaw.ac.id⁷

Alamat: Jl. Garu II A No.93, Harjosari I, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20147

Korespondensi penulis: nandareyriski@umnaw.ac.id

Abstract. *Contract workers are workers who are contracted within a certain time, it could be two years, three years or more. In general, workers have a work contract with the company where they work, there are many workers in Indonesia who experience violations of legal protection of labor rights and obligations, and what are the rights and obligations of labor which is the basis of this research. The purpose to be achieved in this paper is to find out what are the rights of labor contracts to workers who often have no knowledge of what is about labor contracts. This article discusses the rights of contract workers based on Indonesian labor law regulations. Contract workers, who are employed under a fixed-term employment agreement (PKWT), have rights that are guaranteed by law although they differ from those of permanent workers. Some of these rights include wages, social security, employment protection, and the right to compensation in the event of termination before the contract ends.*

Keywords: *Contracts, Workers, Protection*

Abstrak. Pekerja kontrak adalah pekerja yang di kontrak dalam waktu tertentu, bisa saja dua tahun, tiga tahun ataupun lebih. Pada umumnya pekerja itu memiliki kontrak kerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, ada banyak pekerja di Indonesia yang mengalami pelanggaran perlindungan hukum hak dan kewajiban tenaga kerja itu, serta apa saja hak dan kewajiban tenaga kerja itu ini lah yang menjadi dasar penelitian ini. Tujuan yang hendak dicapai dalam tulisan ini untuk mengetahui apa saja hak-hak kontrak kerja terhadap pekerja yang sering kali para pekerja ini tidak memiliki ketidaktahuan tentang apa itu tentang kontrak kerja. Artikel ini membahas hak-hak pekerja kontrak berdasarkan peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pekerja kontrak, yang dipekerjakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), memiliki hak-hak yang dijamin oleh undang-undang meskipun berbeda dengan pekerja tetap. Beberapa hak tersebut mencakup upah, jaminan sosial, perlindungan kerja, dan hak atas kompensasi jika terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir.

Kata kunci: Kontrak, Pekerja, Perlindungan

1. LATAR BELAKANG

Hak-hak pekerja merupakan aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi kesejahteraan dan martabat pekerja. Dalam perspektif hukum hak-hak ini diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Di Indonesia hak-hak pekerja diatur dalam undang-undang “undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003” tentang ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksana lainnya.

Namun, meskipun sudah ada ketentuan hukum yang jelas, penerapan hak-hak tersebut sering kali menemui tantangan di lapangan. Banyak pekerja kontrak yang belum sepenuhnya

memahami hak yang seharusnya mereka terima, sedangkan perusahaan sering kali beroperasi dalam batas-batas yang tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum dan pentingnya kesadaran hukum dikalangan pekerja kontrak juga tidak bisa diabaikan pendidikan dan pelatihan mengenai hak dan kewajiban ketenagakerjaan perlu diperkuat agar para pekerja dapat membela diri dan menuntut hak-haknnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk lebih patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan dan tidak mengambil kesempatan untuk mangabaikan pekerja kontrak demi keuntungna sesaat (Kusuma, Ratna, & Irawati, 2020).

Salah satu alasan utama perlunya kajian ini adalah kompleksitas penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang sering kali menjadi sumber konflik antara pekerja dan pengusaha. Pekerja kontrak sering menghadapi perlakuan yang tidak adil, seperti pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas, keterlambatan pembayaran upah, hingga kurangnya akses terhadap jaminan sosial. Sebaliknya, dari sisi pengusaha, ada kendala dalam memahami dan menerapkan regulasi secara konsisten, terutama dalam konteks keberlanjutan bisnis. Kondisi ini memunculkan ketidakseimbangan yang dapat merugikan kedua belah pihak, sehingga diperlukan analisis mendalam untuk menjembatani kesenjangan tersebut.

Penelitian mengenai hak-hak pekerja kontrak telah banyak dilakukan, namun masih terdapat beberapa celah yang perlu diisi. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada aspek normatif, seperti analisis isi peraturan perundang-undangan atau kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan. Studi ini kurang menggali implementasi praktis di lapangan, khususnya dari perspektif pekerja kontrak itu sendiri. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengaitkan pentingnya edukasi hukum bagi pekerja dengan kepatuhan pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan (Adi, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengedepankan dua fokus utama. Pertama, mengeksplorasi pemahaman pekerja kontrak terhadap hak-hak mereka berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. Kedua, meninjau sejauh mana perusahaan menerapkan peraturan ketenagakerjaan, serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kepatuhan tersebut. Dengan pendekatan ini, diharapkan studi ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mendorong pembentukan hubungan kerja yang lebih harmonis dan adil.

2. KAJIAN TEORITIS

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan salah satu pilar utama dalam hubungan industrial yang adil. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tindakan PHK dilakukan sesuai dengan prosedur dan alasan yang sah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan ketentuan yang jelas mengenai tata cara PHK, termasuk kewajiban musyawarah antara perusahaan dan pekerja sebagai langkah awal penyelesaian konflik. Ketentuan ini bertujuan agar PHK hanya dilakukan sebagai jalan terakhir setelah semua opsi penyelesaian lain dipertimbangkan (Mogi, 2017).

Selain itu, pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur kewajiban pemberian kompensasi, seperti pesangon dan penghargaan masa kerja, sebagai bentuk perlindungan hak pekerja yang di-PHK. Namun, pada praktiknya, banyak perusahaan yang tidak mematuhi prosedur ini, sehingga menimbulkan persoalan hukum yang merugikan pihak pekerja (Ratna, 2021).

Kemudian, PHK sepihak terjadi ketika perusahaan mengakhiri hubungan kerja secara unilateral tanpa alasan yang sah atau tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku. Fenomena ini sering kali disebabkan oleh alasan efisiensi ekonomi, reorganisasi perusahaan, atau konflik hubungan kerja. Meskipun alasan-alasan ini diperbolehkan secara hukum, implementasinya tetap harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang (Sutrisno, 2019).

PHK yang dilakukan tanpa melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan melanggar asas musyawarah sebagaimana diatur dalam Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003. Selain itu, banyak kasus menunjukkan bahwa pekerja yang di-PHK tidak menerima kompensasi yang layak, baik dalam bentuk pesangon, penghargaan masa kerja, maupun penggantian hak lain yang seharusnya mereka terima (Mogi, 2017). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi hukum yang ada dan praktik di lapangan, yang menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja.

Pengawasan dan penegakan hukum memainkan peran penting dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, termasuk dalam konteks PHK sepihak. Sayangnya, pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia masih memiliki banyak kendala, seperti jumlah pengawas tenaga kerja yang terbatas dan rendahnya efektivitas pengenaan sanksi terhadap pelanggaran (Sari & Wahyuni, 2021). Kurangnya penegakan hukum memberikan celah bagi perusahaan untuk melakukan PHK sepihak tanpa konsekuensi yang

signifikan. Selain itu, banyak pekerja yang tidak memahami hak-hak mereka akibat kurangnya edukasi hukum, sehingga mereka jarang memanfaatkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tersedia (Adi, 2020). Akibatnya, pekerja sering kali tidak memiliki kekuatan untuk menuntut hak mereka ketika PHK dilakukan tanpa dasar hukum yang sah. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kapasitas pengawasan dan edukasi hukum untuk mendorong perlindungan tenaga kerja yang lebih efektif.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan mekanisme penyelesaian konflik yang melibatkan pekerja dan perusahaan. Mekanisme ini mencakup mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial sebagai forum terakhir. Namun, sistem ini sering kali kurang optimal dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang di-PHK sepihak.

Salah satu kendala utama adalah lamanya proses penyelesaian kasus, yang menyebabkan banyak pekerja memilih untuk tidak melanjutkan gugatan karena terbatasnya sumber daya, baik finansial maupun waktu (Ratna, 2021). Selain itu, mekanisme ini sering kali tidak sensitif terhadap posisi tawar pekerja yang lebih lemah dibandingkan perusahaan, sehingga hasil penyelesaian konflik tidak selalu berpihak pada pekerja (Sutrisno, 2019). Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan penguatan kapasitas lembaga penyelesaian sengketa, termasuk penyederhanaan prosedur dan pemberian bantuan hukum bagi pekerja yang terdampak.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam kedudukan hukum pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara holistik, dengan mempertimbangkan berbagai perspektif dari pihak-pihak yang terkait, seperti pekerja, pengusaha, dan pihak berwenang.

Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus, yang berfokus pada beberapa perusahaan yang diduga tidak mematuhi ketentuan mengenai PKWT. Studi ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana pelanggaran ketentuan tersebut terjadi, dampaknya terhadap pekerja, serta upaya yang telah dilakukan oleh pekerja atau pemerintah untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Sumber data yang digunakan juga bersumber dari data primer UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait pekerja kontrak. Selain itu beberapa pendekatan juga dilakukan seperti

- a. Pendekatan Perundang-undangan : Mengkaji UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya untuk mengetahui hak-hak yang diatur bagi pekerja kontrak.
- b. Pendekatan Konseptual : Menggunakan konsep-konsep dalam hukum ketenagakerjaan untuk memahami posisi pekerja kontrak dalam hukum.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. PEKERJA KONTRAK MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003

Pekerja kontrak adalah individu yang menyediakan barang atau jasa kepada entitas lain berdasarkan ketentuan yang ditetapkan dalam kontrak atau perjanjian lisan. Mereka memiliki otonomi dan kendali yang tinggi atas pekerjaan mereka, dan tidak dianggap sebagai karyawan entitas yang mereka beri jasa.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, pekerja kontrak atau tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah pekerja yang dipekerjakan (di beri kerja) untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam pasal 59, dijelaskan bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman, untuk pekerjaan tertentu yang telah diperkirakan waktu penyelesaian, atau untuk pekerjaan yang tidak dapat diperjanjikan secara tetap karena sifat atau karakteristik pekerjaannya (Wildan, 2020)

b. HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA KONTRAK DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003

Berlandaskan UU No. 13 Tahun 2003, terdapat hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerja kontrak. Beberapa hak tersebut di antaranya adalah:

Menurut Dewi, R, (2024) yang pertama Upah yang Layak, bagi pekerja kontrak otomatis mereka berhak menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Hal ini mengacu pada prinsip keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja. Yang kedua ada Jaminan Sosial, Pekerja kontrak juga berhak mendapatkan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial, termasuk kesehatan dan kecelakaan kerja, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Yang ketiga ada Cuti dan Cuti Melahirkan walaupun pekerjaan bersifat kontrak, pekerja tetap berhak atas cuti sesuai ketentuan yang berlaku, termasuk cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Yang terakhir ada Pendidikan dan Pelatihan, Pekerja kontrak berhak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja.

Walaupun pekerja kontrak juga mendapatkan hak, namun pekerja kontrak juga memiliki kewajiban yang harus di jalani dalm pekerjaannya seperti mematuhi peraturan perusahaan dan melakukan tugas sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati.

c. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK

UU No. 13 Tahun 2003 memberikan berbagai perlindungan hukum kepada pekerja kontrak, seperti:

Hak yang Setara, pada Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja dengan PKWT berhak mendapatkan hak-hak yang setara dengan pekerja tetap, yang terpenting dalam hal upah, jam kerja, dan hak atas cuti. Dengan demikian, pekerja kontrak tidak boleh mendapat perlakuan yang diskriminatif hanya karena status kerjanya.

Persyaratan Perjanjian Kerja, UU mengatur bahwa perjanjian kerja bagi pekerja kontrak harus dilakukan secara tertulis dan disepakati antara pengusaha dan pekerja agar tidak adanya kekeliruan yang dapat merugikan bagi pekerja kontrak maupun pihak perusahaan. Ini juga merupakan bentuk perlindungan agar pekerja memahami hak dan kewajibannya dalam menjalani kontrak tersebut.

Batas Waktu Kontrak, Menurut Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara (tidak tetap) dan dengan batas waktu maksimal dua tahun, yang dapat diperpanjang satu kali. Hal ini bertujuan untuk mencegah eksploitasi pekerja kontrak dan mendorong pengusaha untuk memberikan kepastian kerja.

Berakhirnya Hubungan Kerja, Pada saat berakhirnya hubungan kerja, pekerja kontrak berhak menerima pesangon sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam pasal 156 (1) UU No. 13 Tahun 2003. Pesangon ini merupakan bentuk kompensasi bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, sehingga apa bila pekerja kontrak sudah tidak berkerja lagi, pekerja kontrak dapat membuka usaha maupun membuka lapangan lapangan pekerjaan (Febrianti,L, dkk., 2022).

d. TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA KONTRAK MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003

Pengusaha juga memiliki tanggung jawab uuntuk memberikan perlindungan kepada pekerja kontrak seperti :

Yang pertama Pembayaran gaji, pengusaha wajib membayar gaji tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan yang tertera dalam perjanjian kerja. Memberikan

lingkungan kerja yang aman, sebagai pengusaha juga harus memberikan fasilitas yang memadai, aman dan nyaman, Hal ini untuk meningkatkan kemampuan dan kenyamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Memberikan pelatihan dan pengembangan, pelatihan dan pengembangan diri sangat penting di berikan bagi pekerja kontrak untuk meningkatkan skil dan kemampuan pekerja kontrak agar dapat meningkatkan efesiensi pekerjaan. Memberi jaminan pensiun dan tunjangan, Meskipun pekerja kontrak tidak memiliki status sebagai pekerja tetap, pengusaha masih dianjurkan untuk memberikan jaminan pensiun dan tunjangan kesejahteraan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ini sebagai bentuk tanggung jawab pengusaha dalam memberikan perlindungan jangka panjang kepada pekerja kontrak mereka (Fitriyaningrum, 2019).

Untuk memastikan bahwa tanggung jawab ini ditegakkan, pemerintah mempunyai peran penting dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum terhadap pengusaha. Jika terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja kontrak, para pekerja berhak mengajukan pengaduan kepada instansi terkait untuk mendapatkan penyelesaian yang seadil-adilnya.

Berdasarkan Mogi dan Erika Gita, (2017) selain tanggung jawab hukum, pengusaha juga memiliki tanggung jawab moral terhadap pekerja kontrak. Pengusaha seharusnya menyadari bahwa pekerja merupakan aset berharga bagi perusahaan. Dengan memperlakukan pekerja kontrak secara adil dan manusiawi, pengusaha dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas pekerja, yang pada akhirnya berdampak positif bagi perkembangan dan keberlangsungan usaha itu sendiri.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hak-hak pekerja kontrak merupakan elemen penting dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi kesejahteraan dan martabat tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja kontrak yang dipekerjakan melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki hak-hak yang mencakup upah yang layak, jaminan sosial, cuti, dan perlindungan kerja lainnya. Namun, implementasi hak-hak ini masih menemui berbagai kendala di lapangan, terutama terkait ketidaktahuan pekerja mengenai hak-hak mereka dan ketidakpatuhan pengusaha terhadap peraturan hukum yang berlaku.

Selain itu, banyak perusahaan yang masih belum sepenuhnya mematuhi ketentuan tentang kontrak kerja, seperti batas waktu kontrak, persyaratan perjanjian kerja yang tertulis, dan pemberian kompensasi saat hubungan kerja berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa

pengawasan ketenagakerjaan dan edukasi mengenai hak-hak pekerja kontrak masih perlu ditingkatkan. Pemerintah juga perlu memperkuat sistem pengawasan serta memberikan sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar ketentuan hukum untuk mencegah terjadinya eksploitasi pekerja kontrak.

Pendidikan dan pelatihan yang menyeluruh mengenai hak dan kewajiban ketenagakerjaan harus menjadi prioritas agar pekerja dapat lebih memahami dan memperjuangkan hak-hak mereka sesuai dengan hukum. Di sisi lain, pengusaha diharapkan dapat melihat pekerja kontrak sebagai aset yang berharga dengan memberikan perlakuan yang adil dan menghormati hak-hak mereka. Dengan demikian, tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antara pekerja dan pengusaha, sekaligus berkontribusi pada peningkatan kualitas hubungan industrial di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Dewi, Ratna, Reni Aryani, Heidy Andriani, Agung Praptono, and Sofyan Manullang, 'Keperdataan Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja Legal Analysis of the Consequences of Civil Labor on The', 2024, 1831–43
- Febrianti, Lidia, Rosyidi Hamzah, Febrina Andarina Zaharnika, and Puti Mayang Seruni, 'Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam', *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5.2 (2022), 1755–64 <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120>
- Fitriyaningrum, Julyatika, 'Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003', *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, 2.1 (2019), 322–35 <https://doi.org/10.15294/islrev.v2i1.38448>
- Kusuma, Ahmad Jaya, Edith Ratna M.S, and Irawati Irawati, 'Kedudukan Hukum Pekerja Pkwt Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Notarius*, 13.1 (2020), 193–208 <https://doi.org/10.14710/nts.v13i1.30324>
- Mogi, E. G. (2017). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 5(2), 1-12.
- Ratna, E. (2021). Kendala dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 9(1), 45-58.
- Sari, A., & Wahyuni, D. (2021). Tinjauan Implementasi UU No. 13 Tahun 2003 terhadap Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 15(2), 120-135.
- Sutrisno, A. (2019). Penyelesaian PHK Sepihak di Indonesia: Antara Regulasi dan Realitas. *Jurnal Industrial Law*, 10(3), 55-70.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (2004). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Willdan, Muhammad, 'Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontark Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 15.2 (2020), 68–76
<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case->