

**AKIBAT HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN
PELANGGARAN PASAL 59 UNDANG-UNDANG No. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Dhyan Andika Irawan
Universitas Pawayatan Doha Kediri
dhyanandika75.da@gmail.com

ABSTRAK

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja. Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya buruh demi meningkatkan keuntungan. Dari hasil penelitian ini disimpulkan, pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga terjadi penyimpangan terhadap penerapan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian ini mengidentifikasi pengertian pokok / dasar peristiwa hukum yakni Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu. Pelanggaran di dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja diantaranya adalah, pelanggaran yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, dan kendala pengawasan. Terkait dengan sanksi yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran.

Kata Kunci : *Penegakan Hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*

ABSTRACT

Employment agreements are the beginning of the industrial relationship between capital owners and workers. Recently, many companies have been using fixed-term employment agreements (PKWT) to reduce labour costs in order to increase profits. From the results of this research, it is concluded that the implementation of protection of Specified Time Work Agreement workers, if carried out in accordance with existing regulations, there is adequate protection for Specified Time Work Agreement workers, it's just that in its implementation there are still various obstacles caused by unclear rules regarding the application of Specified Time Work Agreements, so that there are deviations from the application of the implementation of protection of Specified Time Work Agreement workers. The research was conducted using normative legal research. This research identifies the main understanding / basis of legal events, namely Article 59 of Law No.13 of 2003 which states that Article 59 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower stipulates the category of work for a specific time work agreement. The obstacles faced in the implementation of the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) towards providing worker protection include obstacles related to

regulations, as well as obstacles related to work agreements, and supervision constraints. Regarding sanctions related to supervision, it is better if every supervisory employee is given the authority to take direct action against violations that occur to workers on a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) by the company, so that the supervisory function can have a deterrent effect on employers who commit violations.

Keywords: Law Enforcement, Specified Time Work Agreement

PENDAHULUAN

Indikasi lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja dapat terlihat dari problematika terhadap pekerja dengan status *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (PKWT) yang akhir-akhir ini menjadi isu nasional yang aktual. Problematika PKWT memang cukup bervariasi, seiring penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur PKWT yang telah berjalan di tengah kehidupan ekonomi dengan yang tidak memandang pekerja sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa dieksploitasi.

Problema PKWT di Indonesia semakin mengkhawatirkan dengan dilegalkannya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 yang banyak menunai kontroversi.

Aksi menolak legalisasi status pekerja PKWT dilatar belakangi pemikiran bahwa status ini akan membawa kesengsaraan bagi pekerja, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakukan kapitalis yang oleh Karl Marx dikatakan mengeksploitasi pekerja.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja, utamanya terhadap pekerja kontrak yang bekerja di perusahaan, ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan atau pelanggaran terhadap norma-norma Ketenagakerjaan. Penyimpangan atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut (Wijayanti, 2009) :

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (core business) dan pekerjaan penunjang perusahaan (non core bussines) yang merupakan dasar dari pelaksanaan Kontrak
2. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja kontrak sangat minim dibandingkan dengan pekerja yang memiliki status tetap.

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang

berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan peraturan atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai dengan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Aprianti, 2021).

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan yang tidak sesuai dengan Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran salah satunya untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

Kerugian lain penerapan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah, tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja. Upah kerja yang diberikan lebih rendah dari nilai UMK. karena status pekerja hanya sebagai karyawan tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu sebentar. Dalam beberapa waktu belakangan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah menjadi *trend* bagi pengusaha untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*) demi mendapatkan keuntungan besar (ADBI, 2020).

Banyaknya penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pekerja.

Fakta dan study kasus mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak ini, tidak akan jauh berbeda jika penelitian yang sama dilakukan di daerah-daerah lain, karena dimanapun status pekerja kontrak adalah hasil dari fiksi dan spekulasi yang berfungsi secara mandiri tanpa merujuk pekerja sebagai subyek produksi yang harus dilindungi.

METODE

Penelitian dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Adapun penelitian hukum normatif mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum dan penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum. Penelitian hukum normatif mengkaji hukum yang dikonsepkan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif karena mencakup penelitian taraf sistematika hukum yaitu bertujuan untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian pokok/dasar hak dan kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum, dan objek hukum.

Penelitian ini mengidentifikasi pelanggaran terhadap peristiwa hukum yakni Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 5 (lima) tahun
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.
- e. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Perjanjian Kerja dan Jenis Pelanggaran PKWT

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah”.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban para pihak”.

Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

- a. Adanya pekerjaan
- b. Adanya unsur di bawah perintah
- c. Adanya upah tertentu
- d. Adanya waktu

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar (Rahman, 2017) :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjinkan ; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fakta dan peristiwa pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sering terjadi berupa :

- a. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja secara tertulis, sehingga status pekerja menjadi tidak jelas, apakah berdasarkan PKWT atau PKWTT, karena ketidakjelasan status ini sewaktu-waktu pekerja dapat diberhentikan (di-PHK) tanpa uang pesangon.
- b. Perusahaan ada yang membayar upah lebih rendah tidak sesuai dengan standar upah minimum kota/kabupaten.
- c. Tidak diterapkannya waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja, serta perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- d. Pekerja Kontrak tidak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan BPJS Kesehatan. Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja dan keluarganya.
- e. Sebagai pekerja kontrak tidak ada jaminan pengembangan karir, tidak ada jaminan kelangsungan kerja dan tidak mendapatkan uang pesangon setelah kontrak selesai.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PKWT

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 5 (lima) tahun ;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : Perjanjian Kerja Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Dari keterangan yang dikemukakan di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sangat melindungi, di mana para pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/kontrak dapat berubah menjadi status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/karyawan tetap apabila tidak memenuhi ketentuan yang dimaksud dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), yang maknanya dianggap sebagai pekerja tetap (Sengkey, 2021).

Kendala lainnya salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja PKWT. Di mana dalam kontrak kerja mengacu kepada KEP.MENAKER NO : KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 13 bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten / kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Pada prakteknya perjanjian kerja waktu tertentu banyak yang tidak dicatatkan oleh pengusaha kepada Dinas Tenaga Kerja.

Berdasarkan semua keterangan di atas, maka kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT terhadap pemberian perlindungan terhadap pekerja PKWT adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan yang ada terutama berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja sering dibuat berat sebelah (sepihak) yang banyak merugikan pekerja. Terakhir adalah kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja dimana tidak dicatatkan di instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di bidang lapangan. Solusinya, untuk kendala yang

berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja PKWT, agar para pekerja PKWT mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Salah satu bukti kelemahan hukum yang mengatur tentang PKWT adalah sering adanya kasus yang terjadi pada pekerja PKWT yang ada di berbagai Perusahaan, sebagai contoh perpanjangan masa kontrak dilakukan berulang-ulang tanpa ada status yang jelas. Karena adanya penyimpangan terhadap pelaksanaan PKWT di suatu Perusahaan, adalah upaya untuk mempertahankan adanya pekerja melalui PKWT (Husni, 2014).

Untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, menurut penulis, demi meningkatkan perlindungan terhadap pekerja PKWT pemerintah perlu membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perlindungan terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan pengusaha dan pekerja tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 5 (lima) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa PKWT hanya dapat dilakukan untuk jenis dan sifat pekerjaan seperti disebutkan di atas dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja di antaranya adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga ada kendala lain yaitu berkaitan dengan standar baku pembuatan / atau bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), selanjutnya adalah kendala pengawasan. Solusinya adalah untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja, pemerintah sebaiknya membuat format perjanjian kerja waktu tertentu secara baku.

Saran yang dapat di berikan adalah bahwa pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dikarenakan tidak menerima berbagai tunjangan dan fasilitas sebagaimana yang diterima oleh pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka sebaiknya tunjangan dan fasilitas serta upah yang diberikan kepada pekerja dengan sistim perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih ditingkatkan atau disesuaikan dalam bentuk upah minimum demi perlindungan bagi mereka, karena belum tentu akan diperpanjang kontraknya atau mendapatkan pekerjaan lagi dalam waktu dekat apabila kontraknya tidak tidak diperpanjang. Dalam praktek seringkali perusahaan tidak mencatatkan PKWT karyawannya ke Disnaker. Jika membaca Pasal 13 Kepmen Nomor : Kep.100/MEN/VI/2004, pasal yang mewajibkan agar PKWT dicatatkan di instansi ketenagakerjaan terkait dalam waktu 7 hari kerja setelah penandatanganan PKWT, maka hal ini tentunya melahirkan kewajiban kepada pengusaha agar mencatatkan PKWT tersebut. Jika pengusaha tidak mencatatkan PKWT tersebut, maka dengan demikian pengusaha telah melalaikan kewajibannya, yang berarti pengusaha telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terkait hal di atas, Dinas Ketenagakerjaan hendaknya memberikan sanksi yang lebih tegas kepada perusahaan yang tidak mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- ADBI, B. M. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Aprianti. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Unmas/JHS*, 1853.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rahman, F. (2017). Kajian Teoritis Penerapan Dan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Kemendikbud*.
- Sengkey, G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lexprivatum*, 34809.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- UU.No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu