

Rekonstruksi Keadilan Distributif dalam Perlindungan Pekerja Kontrak Berdasarkan Pasal 28D (2) UUD 1945

Saskia Mariam Apriliana*^{1, a}, Muhammad Zhilal Al Farisi^{2 b}, Nashaar Fajar Ramadhan^{3 c}, Haidar Azhar Al-Ghifari^{4 d}, Linda Novianti^{5 e}

¹ STIE Gema Widya Bangsa, Bandung, Indonesia

^a saskiamariam06@gmail.com *; ^b muhammadzhilal070@gmail.com *; ^c nashaarfajarr@gmail.com *; ^d haidarazhar57@gmail.com *; ^e lindanovianti979@gmail.com

* Corresponding Author : haidarazhar57@gmail.com

Nomor Handphone : 083820081205

Abstrak: Meningkatnya pemanfaatan sistem kerja kontrak (PKWT) di Indonesia seringkali menimbulkan perdebatan soal ketidakseimbangan hak dan perlindungan hukum bagi para pekerja dibandingkan dengan karyawan tetap. melalui Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 seharusnya para pekerja kontrak mendapatkan hak untuk berkarir serta menerima kompensasi dan perlakuan yang setara dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana prinsip keadilan distributif diterapkan dalam hubungan kerja berdasarkan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dan merumuskan sebuah model hubungan kerja yang lebih adil. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan menganalisis sumber data dari literatur sekunder seperti jurnal akademik dan buku hukum. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa perlindungan hukum untuk pekerja kontrak saat ini masih bersifat normatif dan belum mencapai substansi yang diinginkan, disebabkan karena lemahnya pengawasan dan dominasi kepentingan efisiensi biaya perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada kebutuhan untuk membangun kembali model hubungan kerja yang merubah pandangan terhadap pekerja kontrak, agar tidak hanya dipandang sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai subjek hukum yang memiliki hak konstitusi untuk menerima perlakuan dan imbalan yang adil serta layak.

Keywords: PKWT; Pekerja Kontrak; Perlindungan Hukum; Keadilan Distributif; Pasal 28D (2) UUD 1945.

Pendahuluan

Pada zaman persaingan global yang kian sengit, perusahaan tidak hanya perlu unggul dalam hal teknologi, tetapi juga harus memiliki tenaga kerja yang terampil, inovatif, dan bersaing di sektor mereka. Karyawan menjadi elemen krusial dalam pencapaian sasaran perusahaan, oleh karena itu manajemen harus memaksimalkan peran mereka untuk meningkatkan kinerja serta daya saing. Salah satu metode efisiensi yang sering digunakan adalah penerapan sistem kerja kontrak, yang dianggap memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan mengurangi biaya operasional. Namun, pendekatan ini memunculkan perdebatan karena dianggap merugikan karyawan, terutama terkait dengan perbedaan perlakuan antara pekerja kontrak dan karyawan tetap, di tengah tekanan ekonomi yang terus meningkat. (Dalimunthe dkk, 2025)

Fenomena yang terjadi terkait meningkatnya penggunaan sistem kontrak kerja di Indonesia dalam beberapa tahun belakangan ini telah menjadi fokus utama dalam dunia ketenagakerjaan. Banyak perusahaan memutuskan untuk memanfaatkan pekerja kontrak guna menekan biaya tetap dan memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan peningkatan jumlah pekerja kontrak di berbagai sektor industri, mulai dari manufaktur sampai layanan. Sistem kontrak kerja memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk memperbaharui hubungan kerja dengan karyawan berdasarkan jangka waktu tertentu, namun seringkali menimbulkan isu mengenai perlindungan hukum untuk pekerja kontrak yang kerap kali tidak menerima hak-hak setara dengan karyawan tetap. Fenomena ini memerlukan perhatian lebih dalam hubungannya dengan kesejahteraan pekerja serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. (Salsabila dkk, 2025)

Bekerja merupakan hak yang dimiliki oleh setiap individu di Indonesia, yang diatur dalam undang-undang dasar. Hak yang diamanatkan secara konstitusi ini sebenarnya adalah hak asasi manusia, yang dianggap melekat pada setiap orang sejak lahir hingga menghembuskan napas terakhir, karena setiap orang adalah makhluk ciptaan Tuhan. (Budiyo, 2021) Dalam Pasal 28 D

ayat (2) UUD 1945 tercantum, "Setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan kompensasi serta perlakuan yang adil dan pantas dalam konteks pekerjaan." (Pasal 28D (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945). Aturan-aturan ini juga berfungsi sebagai landasan hukum bagi perlindungan hak atas hukum bagi warga negara Indonesia, termasuk juga bagi para pekerja.

Meskipun bekerja merupakan hak asasi manusia dan secara konstitusi telah mendapatkan perlindungan hukum, kenyataannya dalam kehidupan sehari-hari tidak selalu menunjukkan keselarasan antara keduanya. Pada tingkat empiris, dinamika dan permasalahan ini mengungkap adanya masalah hukum yang berkaitan dengan interaksi antara pekerja dan pengusaha, yang ternyata banyak terjadi. Bahkan, hubungan antara pekerja dan pengusaha sering mengalami tarik-menarik, di mana masing-masing pihak sering kali merasa sebagai korban dari tekanan dari pihak lain. Pekerja sering kali merasa menjadi korban dari tekanan pemodal yang diduga bekerja sama dengan pihak berkuasa, sementara pengusaha sering kali merasa tertekan oleh gerakan buruh yang kerap kali berujung pada tindakan anarkis. (Ahmad & Omara, t.th)

Pada intinya, perlindungan hukum untuk pekerja yang memiliki kontrak atau yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimulai dari adanya suatu kesepakatan kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu bentuk perjanjian antara karyawan atau buruh dengan majikan untuk membangun hubungan kerja dalam jangka waktu yang spesifik atau untuk jenis pekerjaan tertentu. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam skema PKWT pada dasarnya bermula dari adanya perjanjian tersebut, dengan tujuan untuk memberikan kepastian hukum serta perlindungan bagi kedua pihak. Namun, implementasi perlindungan hukum bagi pekerja PKWT tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan, karena pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya bagi mereka yang mengalami pemutusan hubungan kerja masih belum sepenuhnya terpenuhi secara maksimal. (Makadolang dkk, 2024)

Maka dari itu, kami ingin membahas beberapa masalah, *Pertama* bagaimana konsep keadilan distributif dapat diterapkan dalam hubungan kerja agar perlindungan hukum bagi pekerja kontrak semakin baik, sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. *Kedua* Sejauh manakah implementasi regulasi ketenagakerjaan saat ini mampu mewujudkan prinsip keadilan distributif dalam hubungan kerja bagi pekerja kontrak. *Ketiga* Bagaimanakah rekonstruksi model hubungan kerja yang berbasis pada keadilan distributif guna mengoptimalkan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk, *Pertama* mencari seberapa jauh prinsip hak atas pekerjaan, imbalan, serta perlakuan yang adil dan layak telah diterapkan dalam praktik hubungan kerja pekerja kontrak. *Kedua* Menganalisis seberapa efektif penerapan prinsip keadilan distribusi dalam peraturan ketenagakerjaan yang mengatur sistem kerja berkontrak di Indonesia. *Ketiga* Merumuskan gagasan rekonstruksi hukum terkait perlindungan pekerja kontrak yang lebih adaptif dan berkeadilan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis serta pendekatan yuridis normatif untuk menganalisis fenomena perlindungan pekerja kontrak di Indonesia (Novianti, 2024). Sumber data penelitian diperoleh melalui penelitian kepustakaan (library research) dengan menelaah secara sistematis literatur yang relevan dan otoritatif, meliputi buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen hukum yang berkaitan dengan isu ketenagakerjaan (Novianti, 2023). Seluruh data yang terkumpul dianalisis secara induktif guna menghasilkan temuan yang sistematis, faktual, dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian (Novianti, 2020). Pendekatan studi pustaka dipilih karena tujuan utama penelitian adalah mengeksplorasi dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja kontrak melalui kajian berbagai sumber literatur. Melalui metode ini, peneliti mengevaluasi konsep-konsep penting seperti ketimpangan upah, sistem peradilan pekerja kontrak, serta teori-teori yang relevan sebagaimana dikemukakan dalam jurnal akademik, buku, dan artikel ilmiah. Sebagian besar sumber data yang digunakan merupakan literatur sekunder yang dipilih secara selektif karena mampu memberikan pemahaman mendalam serta memperkaya konteks penelitian dengan perspektif teoretis yang telah berkembang.

Hasil dan Pembahasan

Penerapan Prinsip Keadilan Distribusi dalam Keterkaitan Kerja untuk Pekerja Kontrak

Prinsip keadilan distribusi dalam konteks pekerjaan memerlukan pengalokasian hak dan tanggung jawab dalam hubungan ketenagakerjaan secara seimbang dan adil, sesuai dengan sumbangan tenaga kerja, bukan semata-mata bergantung pada status pekerja kontrak atau permanen. Ini sejalan dengan prinsip konstitusi Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menegaskan bahwa setiap individu mempunyai hak atas pekerjaan serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam sebuah hubungan kerja. Menempatkan prinsip keadilan distribusi sebagai landasan normatif dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa negara dan pelaku bisnis memiliki kewajiban untuk menjamin keadilan secara substantif, termasuk dalam hal kesetaraan penghasilan, jaminan sosial, serta perlindungan kerja yang pantas bagi pekerja kontrak, sesuai dengan teori keadilan distribusi yang sering dibahas dalam berbagai kajian filosofis dan hukum tentang kontrak distribusi. (Triasmono dkk, 2025)

Dalam dunia kerja, keadilan dalam distribusi dapat diimplementasikan melalui sejumlah unsur perlindungan, termasuk pengupahan yang setara untuk jenis pekerjaan yang sama dan memiliki nilai yang setara, peluang yang adil untuk jaminan sosial, serta kepastian dalam menjalankan hak-hak normatif. Contohnya, apabila pekerja kontrak menunjukkan tingkat produktivitas dan tanggung jawab yang sebanding dengan pekerja tetap, maka kompensasi dan tunjangan seharusnya mencerminkan kontribusi mereka, bukan hanya memperkokoh fleksibilitas dalam pasar kerja. Temuan dari penelitian di bidang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa ketidakseimbangan dalam posisi tawar dalam kontrak kerja seringkali menempatkan pekerja dalam keadaan yang rentan, yang akhirnya menghalangi mereka untuk mendapatkan hak dasar atas perlakuan yang adil. (Noviana, 2022)

Namun, hasil kajian hukum menunjukkan bahwa penerapan keadilan distribusi dalam hubungan kerja masih mengalami banyak hambatan yang signifikan. Proses penyusunan kontrak kerja yang dilakukan secara sepihak tanpa memberikan kesempatan bagi pekerja untuk bernegosiasi, lemahnya pengawasan terkait ketenagakerjaan, serta dorongan kebijakan yang lebih memfokuskan pada efisiensi biaya perusahaan menjadi faktor utama yang menghalangi tercapainya perlindungan hukum yang adil bagi para pekerja kontrak. Ketidaksetaraan semacam ini menunjukkan bahwa meskipun peraturan resmi telah mengatur hak-hak pekerja kontrak, pelaksanaan di lapangan belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai keadilan distribusi yang diamanatkan oleh UUD 1945, sehingga perlindungan hukum yang ada bersifat normatif namun belum mencapai substansi yang diharapkan. (Azis dkk, 2019)

Implementasi Regulasi Ketenagakerjaan dalam Mewujudkan Prinsip Keadilan Distributif bagi Pekerja Kontrak

Penerapan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia secara resmi telah menyediakan dasar legal untuk perlindungan bagi tenaga kerja kontrak melalui beragam peraturan, termasuk ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan beserta regulasi pendukungnya. Aturan ini mencakup hak untuk menerima upah, jaminan sosial, dan ketentuan mengenai batas waktu penggunaan PKWT, yang seharusnya secara teori memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Akan tetapi, studi empiris menunjukkan bahwa penerapan perlindungan ini masih belum mencapai hasil yang optimal di banyak sektor industri, di mana keadaan di lapangan masih mencerminkan praktik ketenagakerjaan yang tidak sepenuhnya selaras dengan prinsip keadilan distributif, yakni pembagian hak dan keuntungan yang adil berdasarkan kontribusi kerja, dan bukan semata-mata berdasarkan status kontrak. Hasil ini juga terungkap dalam penelitian mengenai penerapan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan untuk PKWT belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang ada dan rasa keadilan di lapangan. (Sari, 2025)

Dalam kenyataannya, masalah dalam penerapan undang-undang ketenagakerjaan sering kali muncul akibat perbedaan perlakuan bagi karyawan kontrak dan karyawan tetap, khususnya yang berkaitan dengan gaji, manfaat, dan akses terhadap fasilitas kesejahteraan. Penelitian menunjukkan bahwa banyak organisasi masih mengesampingkan hak-hak dasar karyawan

kontrak, seperti kesetaraan gaji dan perlindungan sosial, meskipun telah diatur dengan jelas dalam berbagai peraturan. Selain itu, regulasi baru seperti UU Cipta Kerja turut menciptakan perdebatan mengenai pengaturan PKWT, yang berakibat pada berkurangnya perlindungan hukum bagi karyawan kontrak, misalnya dengan menghapus beberapa batasan dan penetapan status kerja kontrak. Situasi ini menggambarkan bahwa undang-undang yang ada belum memberikan dampak yang efektif pada kesejahteraan karyawan kontrak, sehingga prinsip keadilan distribusi masih belum terpenuhi secara sebenar. (Hidayati dkk, t.th)

Faktor lain yang menghambat pelaksanaan regulasi adalah lemahnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan pada tingkat operasional. Banyak pelanggaran terhadap ketentuan PKWT tidak teridentifikasi atau tidak ditindaklanjuti secara serius oleh pihak berwenang, sehingga hak-hak pekerja sering kali diabaikan oleh pengusaha yang ingin meningkatkan efisiensi tanpa memperhatikan tanggung jawab hukum secara menyeluruh. Studi empiris lainnya menunjukkan bahwa penerapan perlindungan hukum bagi upah pekerja kontrak di tingkat daerah juga mengalami kendala, seperti kurangnya peran dinas ketenagakerjaan lokal dalam memastikan hak atas upah yang adil. Akibatnya, keberadaan regulasi ketenagakerjaan saat ini belum dapat sepenuhnya menciptakan prinsip keadilan distributif dalam hubungan kerja bagi pekerja kontrak, sehingga perlindungan hukum yang ada masih bersifat normatif dan belum substantif. (Manurung dkk, 2025)

Rekonstruksi Model Hubungan Kerja Berbasis Keadilan Distributif untuk Optimalisasi Perlindungan Pekerja Kontrak

Rekonstruksi model koneksi pekerjaan yang berlandaskan keadilan distributif adalah sebuah kebutuhan fundamental untuk menangani ketidaksetaraan perlindungan hukum yang selama ini dialami oleh pekerja kontrak. Model koneksi pekerjaan yang eksis saat ini masih terlihat lebih mengutamakan fleksibilitas dan efisiensi ekonomi sebagai tujuan utama, sehingga perlindungan terhadap hak-hak pekerja kontrak sering kali bersifat minim dan formal. Dalam sudut pandang keadilan distributif, hubungan kerja seharusnya dibangun di atas dasar pembagian hak dan kewajiban yang seimbang, proporsional, serta beradab, dengan menjadikan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 sebagai dasar normatif yang utama. Rekonstruksi ini mendesak adanya perubahan perspektif bahwa pekerja kontrak bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi sebagai subjek hukum yang memiliki hak konstitusi untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak. (Manurung dkk, 2025)

Model kerja yang diperbaharui perlu menekankan keterbatasan dalam penerapan sistem kerja kontrak yang harus dilakukan dengan bijak dan tegas, khususnya agar tidak digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Selain itu, prinsip kesetaraan gaji untuk pekerjaan yang serupa dan bernilai sama wajib menjadi acuan dalam sistem remunerasi, tanpa membedakan berdasarkan status hubungan kerja. Perubahan ini juga harus mencakup penguatan hak-hak pekerja dengan sistem kontrak dalam hal perlindungan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta akses terhadap fasilitas kesejahteraan yang setara. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian akademis yang menunjukkan bahwa keadilan distribusi dalam hubungan kerja hanya bisa tercapai jika pembagian keuntungan kerja didasarkan pada kontribusi dan kebutuhan pekerja, bukan hanya pada kepentingan perusahaan. (Azis dkk, 2019)

Selanjutnya, pembentukan kembali model hubungan kerja yang berlandaskan keadilan distributif perlu disertai dengan peningkatan posisi negara sebagai pelindung dan penjamin hak-hak para pekerja. Negara seharusnya tak hanya berfungsi sebagai penyusun aturan, namun juga sebagai pengawas sekaligus penegak hukum ketenagakerjaan yang handal. Peningkatan sistem pengawasan, penegakan sanksi yang tegas untuk pelanggaran, serta perluasan akses bagi pekerja kontrak terhadap prosedur penyelesaian konflik dalam hubungan industrial menjadi elemen penting dalam pembentukan kembali tersebut. Dengan cara ini, keadilan distributif tidak hanya berada pada tingkat norma, melainkan juga terwujud secara konkret dalam praktik hubungan kerja, sehingga mampu menciptakan hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan (Mahayuda, 2025)

Simpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip keadilan distribusi dalam konteks pekerjaan menjadi dasar krusial untuk memperkuat perlindungan hukum bagi karyawan kontrak sesuai dengan instruksi Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Keadilan distribusi mengharuskan adanya alokasi hak, kewajiban, dan manfaat kerja secara adil sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab masing-masing pekerja, bukan hanya berdasarkan status pekerjaan. Karyawan kontrak secara normatif dan konstitusional berhak mendapatkan perlakuan, remunerasi, serta jaminan perlindungan yang adil dan layak, setara dengan karyawan tetap, jika mereka melaksanakan tugas dengan nilai dan beban kerja yang sebanding.

Selanjutnya, penerapan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku saat ini menunjukkan bahwa masih ada kekurangan dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja kontrak, yang belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan distribusi. Meskipun telah ada sejumlah aturan yang mengatur isu-isu seperti upah, jaminan sosial, dan batasan waktu kerja untuk kontrak, implementasinya di lapangan masih dihadapkan pada banyak tantangan, seperti kurangnya pengawasan, lemahnya penegakan hukum, serta dominasi kepentingan efisiensi ekonomi perusahaan. Oleh karena itu, peraturan yang normatif ini belum berhasil memberikan perlindungan yang nyata dan belum sepenuhnya menyelesaikan ketidakadilan dalam hubungan kerja yang dirasakan oleh pekerja kontrak.

Oleh karena itu, perlu dilakukan perubahan mendasar terhadap model hubungan kerja yang berfokus pada keadilan distribusi untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Indonesia. Perubahan ini memerlukan suatu pergeseran perspektif yang melihat pekerja kontrak sebagai individu hukum yang memiliki hak yang diatur oleh konstitusi, bukan sekadar komponen produksi. Di samping itu, pemerintah harus memperkuat fungsinya sebagai pelindung melalui pengawasan yang efektif, penegakan hukum yang konsisten, dan pembatasan terhadap penerapan sistem kerja kontrak dengan cara yang seimbang. Dengan cara ini, keadilan distribusi tidak hanya akan tetap sebagai norma hukum, tetapi akan terwujud secara konkret dalam praktik hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan.

Ucapan Terimakasih

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, sehingga penelitian dan penyusunan jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Kami menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan penelitian ini. Secara khusus, kami ucapkan kepada ibu Linda Novianti S.H., M.H., CFAS., CPM. Selaku pembimbing, atas arahan, kritik, dan saran yang sangat berharga selama proses penelitian ini. Kami merasa sangat beruntung atas bantuan dan dukungan selama proses penelitian ini. Tanpa bantuan dan dukungan tersebut, pencapaian hasil penelitian ini tidak akan maksimal.

Referensi

Tejamukti, R. (2025). Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Kontrak dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Iblam Law Review*, 5(2). <https://doi.org/10.52249/ilr.v5i2.633>

Fajar Pratama, A., Suhartini, E., Djuniarsono, R., Hukum, F., & Djuanda, U. (n.d.). Legal Protection Of Contract Workers In Employment Agreements Based On Law Number 13 Of 2003 Concerning Employment. *Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 12(5). <https://doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461>

Upah Pekerja, H., Kontrak Oleh Dinas Ketenagakerjaan, B., & Dan Perdagangan Di Kabupaten Batu Bara Mangaraja Manurung, P. (2025). Implementasi Perlindungan. *Jurnal Serambi Hukum*, 18. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaruan-pkwt-pasca-uu-cipta->

Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. In *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* (Vol. 10).

Noviana, E., Suriaatmadja, T. T., & Sundary, R. I. (2022). Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 6(1), 84. <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>

Tasya Salsabilla, Sultan Maulana Adrian, Syifa Nadiyah Putri, Khilda Nur Azizah, & Enjum Jumhana. (2025). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Sistem Kontrak Kerja Di Indonesia. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 68–79. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.598>

Priyono, E. A., & Saka Birauti, K. N. (2022). Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan. *Law, Development and Justice Review*, 5(1), 24–43. <https://doi.org/10.14710/ldjr.v5i1.15003>

Triasmono, H., Warka, M., Setyaji, S., & Hufon, H. (2025). Konsep Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Prinsip Keadilan Proporsional. *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum*, 9(4), 872–885. <https://doi.org/10.24269/lis.v9i4.11880>

Budiyono, T. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2), 145–160. <https://doi.org/10.24246/jrh.2021.v5.i2.p145-160>

Ahmad, P. M., & Omara, A. (n.d.). (2023). *Interpretasi Frasa Adil Dan Layak Dalam Hubungan Kerja Dalam Pasal 28d Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. 35(1).

Bahirra, A., & Hutabarat, S. (2025). *Media Hukum Indonesia (MHI) Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Hubungan Kerja di Indonesia*. 2(7), 76–80. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15580880>

Novianti, L. (2020). Prinsip Islam dalam Melindungi Hak Minoritas. *Adliya: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 14(2), 228–241.

Novianti, L. (2023). Pidana Mati Terhadap Tindak Pidana Terorisme di Indonesia Dihubungkan dengan Tujuan Pemidanaan dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Pidana Islam. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(1), 50–70.

Novianti, L. (2024). Green Constitution dalam Mendorong Green Economy sebagai Pembangunan Inklusif Berkelanjutan. *Gunung Djati Conference Series*, 42, 1–10.

Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). *Equino Mikael Makadolang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya 1* (Vol. 13).

Nikmah Dalimunthe., Sabrina Natasya Mtd., Sabrina Faraditha., Aulia Nurul Annisa Harahap., Willia Wahyuni., Miranda Panjaitan., Dinda Aulia Sari., & Putri Anggraini. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Di Perusahaan Swasta : *Journal Of Social Science Research*, 5(3), 7170-7178.

Amelia Putri Permata Sari., & Engrina Fauz. (2025). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hal Pemberian Uang Kompensasi

Setelah Berakhirnya Kontrak : *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 427-439.

Nurul Hidayati, L., Rifda Salsabila, S., Sari, L., Lashinta Dewi, A., Melia Oktaviana, M., & Hadji, K. (n.d.). *Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0) 1934 Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law*. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i3.1484>

Juniar Hartika Sari. (2025). Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Kontrak. 18(1).

Rizqy Mahayuda., & Dimas Pramodya Dwipanaya. (2025). Kontrak, Hukum Keteangakerjaan Dan Realitas Kehidupan Kontrak Kerja : *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(4), 451-454.