

# PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PARUH WAKTU UNTUK MENDAPATKAN HAK CUTI TAHUNAN

**Cornelia Indira Kusuma Bahari**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya,  
cornelia.18081@mhs.unesa.ac.id

**Emmilia Rusdiana**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya,  
emmiliarusdiana@unesa.ac.id

## Abstrak

Pekerja paruh waktu ialah pekerja yang bertugas hanya dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja normal. Ketentuan waktu kerja terdapat pada Pasal 77 UU Ketenagakerjaan jo. UU No. 6 Tahun 2023 yakni 7 jam/hari selama 6 hari atau 8 jam/hari selama 5 hari. Pekerja paruh waktu tidak disebutkan dalam UU manapun. Apabila ketentuan mengenai pekerja paruh waktu hanya didasarkan pada kesepakatan kerja dapat memunculkan beberapa permasalahan terkait hak yang akan diperoleh sebagaimana mestinya khususnya mengenai hak cuti berdasarkan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan jo. UU No. 6 Tahun 2023. Adapun tujuan penelitian adalah untuk menganalisis mengenai pengaturan yang tepat bagi Pekerja Paruh Waktu untuk mendapatkan hak cuti tahunan serta upaya perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada Pekerja Paruh Waktu. Metode penelitian menggunakan penelitian yuridis normatif. Pendekatan penulisan menggunakan pendekatan undang-undang dengan membedah bahan hukum yang dikumpulkan dengan cara studi literatur yang dianalisis secara preskriptif, serta pendekatan konseptual yang merujuk pada doktrin-doktrin hukum maupun pandangan para ahli. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kriteria jenis pekerjaan Pekerja Paruh Waktu memiliki kesamaan sehingga pengaturan hak dan kewajiban bagi Pekerja Paruh Waktu dapat menggunakan ketentuan sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Mengenai perlindungan hak dasar pekerja dalam hal ini hak cuti tahunan dapat diberikan kepada Pekerja Paruh Waktu secara proposional sesuai dengan masa kerja. Adapun perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada Pekerja Paruh Waktu perlu mewujudkannya dalam bentuk dasar hukum yang jelas dengan meratifikasi Konvensi Jenewa dan menerapkan di Indonesia dalam bentuk menambahkan substansi pada PP 35 Tahun 2021 sebagai jenis pekerjaan turunan dari PKWT.

**Kata Kunci:** Pekerja Paruh Waktu, Cuti, PKWT.

## Abstract

*Part-time workers are workers who work only part of the time from the normal working hours. Provisions for working time are contained in Article 77 of the Labor Law jo. UU no. 6 of 2023, namely 7 hours/day for 6 days or 8 hours/day for 5 days. Part-time workers are not mentioned in any law. If the provisions regarding part-time workers are only based on a work agreement, it can raise several problems related to the rights to be obtained properly, especially regarding leave rights under Article 79 of the Labor Law jo. UU no. 6 of 2023. The purpose of this research is to analyze the proper arrangements for Part-Time Workers to obtain annual leave rights and legal protection measures that can be given to Part-Time Workers. The research method uses normative juridical research. The writing approach uses a statutory approach by dissecting legal materials collected by means of literature studies which are analyzed prescriptively, as well as a conceptual approach that refers to legal doctrines as well as the views of experts. Based on the results of the study, the criteria for the type of work of Part-Time Workers have similarities so that the rights and obligations for Part-Time Workers can use the provisions in accordance with the Specific Time Work Agreement (PKWT). Regarding the protection of workers' basic rights, in this case the right to annual leave can be given to Part-Time Workers in proportion to the length of service. As for the legal protection that can be given to part-time workers, it is necessary to realize it in the form of a clear legal basis by ratifying the Geneva Convention and implementing it in Indonesia in the form of adding substance to PP 35 of 2021 as a type of work derived from PKWT.*

**Keywords:** Part Time Worker, Leave, PKWT.

## PENDAHULUAN

Negara dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera secara merata, adil dan makmur baik secara materiil maupun immateriil merupakan orientasi dari pembangunan nasional salah satunya pada sektor ketenagakerjaan, hubungan antara ketenagakerjaan dengan pembangunan berkaitan pada aspek kemampuan para pekerja yang berkualitas akan meningkatkan proses pembangunan pada sebuah negara (Indriani 2016). Selain untuk meningkatkan kualitas para pekerja, hal ini berkaitan dengan perlindungan pekerja sesuai dengan harkat dan martabatnya yakni untuk menjamin dipenuhinya hak fundamental para pekerja yang tetap menitikberatkan kemajuan dunia usaha (Sastrohadiwiryono 2003).

Keberadaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang No. 6 Tahun 2023) sebagai ketentuan hukum bagi pelaksanaan pembangunan pada sektor ketenagakerjaan, eksistensi hukum ketenagakerjaan sebagai sebuah bagian dari hukum positif untuk mengatur hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pekerja, maupun pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah (Ishaq 2018). Ketentuan atau kebijakan mengenai pekerja merupakan hal penting sebab menurut L. Husni, dkk. mengemukakan bahwa pekerja atau buruh merupakan tulang punggung sebuah perusahaan, bila dicermati secara filosofis, eksistensi pekerja memiliki peranan yang esensial sebab tanpa peranannya aktivitas usaha suatu perusahaan tidak dapat dijalankan (Asikin 2016).

Tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan salah satunya dapat dilihat dari aspek tenaga kerjanya, bahwa relasi antara tenaga kerja dengan perusahaan merupakan hubungan yang saling bergantung atau saling membutuhkan, bahwa perusahaan perlu pekerja untuk menjalankan aktivitas usaha dan menggapai sasarannya, dan pekerja perlu perusahaan sebagai sarana aktivitas mata pencaharian (Asikin 2016). Bila ditinjau menurut hukum keperdataan maupun ketenagakerjaan dapat hubungan antara pekerja dan pemberi kerja (pelaku usaha) menunjukkan status kedua pihak tersebut yang ditentukan berdasarkan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha yang diwujudkan pada perjanjian kerja, pemaparan Subekti bahwa perjanjian kerja sebagai perjanjian yang diadakan oleh pekerja dengan pelaku usaha dengan karakteristik terdapat pemberian gaji tertentu yang dijanjikan sebelumnya dan terdapat

hubungan hierarki, bahwa pelaku usaha memiliki hak untuk memerintah yang harus ditaati pekerjanya (Salim 2003). Pasal 1601 huruf (a) Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPdata) menjelaskan sebagai berikut:

“Suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.”

Berdasarkan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan di atas, pada pokoknya perjanjian kerja adalah sesuatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang mengandung syarat-syarat kerja hak serta kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya wajib mencantumkan ketentuan-ketentuan mengenai hubungan kerja yakni hak serta kewajiban pekerja/buruh dan hak serta kewajiban pengusaha selaku pemberi kerja. Perjanjian kerja ialah permulaan suatu hubungan kerja yang terbentuk atas pernyataan kesanggupan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian Kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan (Nuryanti 2006).

Perjanjian Kerja secara lisan (tidak tertulis) dibenarkan eksistensinya, tetapi bagi kepentingan litigasi mempunyai kelemahan perihal pembuktian bila mencuat perselisihan di esok hari. Perjanjian lisan tidak memiliki kekuatan hukum sebab bukti lisan tidaklah alat bukti dalam perjanjian serta perjanjian lisan sangat bertumpu pada kejujuran para pihak yang mulanya saling percaya guna mengikatkan diri dalam melakukan perbuatan yang berkaitan dengan harta kekayaan (Rahmawati 2017). Perjanjian secara lisan sangat lemah dan dianggap merugikan salah satu pihak, maka dalam UU Ketenagakerjaan tidak mengatur sedangkan untuk ketentuan perjanjian secara tertulis terdapat pada Pasal 54 UU Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja apabila dilihat dari waktu berlakunya dapat dikategorikan pada dua kategori yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu (PKWTT) (A. M. Harahap 2020). Hal ini sejalan dengan ketentuan pada Pasal 56 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah pada UU No. 6 Tahun 2023 bahwa Perjanjian kerja terdapat 2 (dua) ketentuan waktu kerja ialah waktu tertentu serta waktu tidak tertentu. Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang dilandaskan pada kurun waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sebaliknya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha guna melangsungkan hubungan kerja tetap.

PKWT berlaku dengan masa kerja paling lama 5 (lima) tahun dengan bergantung pada perjanjian kerja

yang telah dibuat oleh pekerja dan pengusaha. Apabila aturan Pasal 56 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 59 UU No. 6 Tahun 2023 tersebut diuraikan dapat diketahui bahwa kegiatan pekerjaan tersebut memiliki karakteristik sebagai berikut : (Sulaiman and Walli 2019)

1. Suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan sekali kerja atau bersifat sementara.
2. Suatu pekerjaan yang ditaksir penyelesaiannya paling lama dalam kurun waktu tiga tahun.
3. Suatu pekerjaan sifatnya musiman.
4. Suatu pekerjaan berhubungan pada hal-hal baru yakni, suatu produk atau barang baru, aktivitas baru, ataupun produk yang masih dalam tahap uji coba.

PKWTT ialah sebuah perjanjian kerja dengan masa kerja tidak tertentu atau dapat disebut perjanjian dengan masa kerja yang relatif lama (Sulaiman and Walli 2019). Ketentuan Pasal 1603 (q) KUHPdata pada pokoknya mengatur bahwa masa kerja pada perjanjian PKWTT yang rentang waktu masa kerjanya tidak ditentukan dalam perjanjian, tidak ditegaskan dalam peraturan undang-undang, kebiasaan, ataupun dapat terjadi sebab adanya pelanggaran pelaku usaha pada aturan yang berlaku, sedangkan dalam Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan intinya mendeskripsikan kesepakatan kerja pada waktu tertentu apabila dibuat dengan cara lisan dikategorikan suatu perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu (M. A. Harahap 2020).

Dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah pada UU No. 6 Tahun 2023 terdapat juga ketentuan bagi pekerja mengenai waktu kerja yakni :

- “(1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.; atau  
(2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Pada saat ini semakin berkembangnya dunia usaha yang beraneka ragam sehingga membuka lowongan pekerjaan semakin lebar untuk pekerja. Pengusaha saat melaksanakan bisnisnya tidak selalu memilih pekerja yang dipekerjakannya dalam waktu tetap (PKWT) maupun dalam waktu tidak tetap (PKWTT). Namun saat ini pengusaha membuka peluang bagi pekerja untuk bekerja paruh waktu sehingga pelajar maupun mahasiswa dapat bekerja karena dianggap memiliki waktu yang mudah untuk disesuaikan.

Secara definitif, pekerja paruh waktu (*part time worker*) yakni seorang pekerja yang melaksanakan pekerjaannya pada sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja pada umumnya hari kerja normal hal ini didasarkan pada kebutuhan operasional yang lebih memilih pekerja paruh waktu (Sari, Budiarta, and Arini 2020). Selain itu, pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian

dari pekerja paruh waktu adalah pekerja yang bertugas hanya dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja normal. Perbedaan pekerja paruh waktu dengan pekerja lepas yang sekarang dikenal dengan (*freelancer*) yakni pekerja tidak terikat oleh kontrak kerja dan hanya berhenti bekerja ketika proyek yang diterima sudah selesai. Hal ini berbeda dengan pekerja paruh waktu yang meski tidak bekerja penuh waktu, pekerja masih terikat kontrak di bawah perusahaan.

Pada umumnya terdapat beberapa hak fundamental para pekerja dengan pemenuhannya harus dijamin walaupun dalam implementasinya bergantung kepada kondisi ekonomi maupun sosial budaya suatu masyarakat atau Negara, adapun hak tersebut diantaranya sebagai berikut: (Sinaga, Niru Anita; Zaluchu 2017).

1. Hak atas pekerjaan sebagai suatu bagian hak asasi seorang manusia untuk mendapatkan pekerjaan sejalan dengan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945.
2. Hak atas upah yang adil sebagai hak yang semestinya didapatkan sejak dimulainya kesepakatan kerja sejalan dengan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, bahwa upah merupakan imbalan atas aktivitasnya menjalankan pekerjaan, maksud dari upah yang adil yakni imbalan tersebut harus sebanding dengan aktivitas pekerjaannya.
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul dipahami sebagai hak pekerja untuk membentuk serikat serta berkumpul yang memiliki orientasi agar lebih diperhatikan dalam memperjuangkan berbagai hak maupun kepentingan para pekerja.
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, bahwa hak tersebut merupakan bagian dari hak atas hidup yang perlu dijamin oleh perusahaan sejak awal pekerja bergabung dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kebijaksanaan perusahaan.

Bila meninjau kepada hak-hak para pekerja yang didasarkan pada pemberian waktu istirahat salah satunya pemberian hak cuti yang harus diberikan oleh pihak perusahaan, hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 79 UU Ketenagakerjaan jo. UU No. 6 Tahun 2023 yang mengatur sebagai berikut:

- “(3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.;  
(4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Cuti sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah meninggalkan pekerjaan untuk waktu beristirahat. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, cuti adalah libur beberapa hari lamanya secara



resmi tidak bekerja (untuk beristirahat). Tujuan dari cuti kerja yakni memberi waktu kepada pekerja untuk beristirahat dari rutinitas kerja demi kepentingan pekerja dalam menjaga kondisi kedamaian jasmani dan rohani pekerja, sehingga ketika kembali bekerja diinginkan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tingkat tekanan pada pekerja dapat berkurang.

Hak cuti bagi pekerja perempuan, perlu dibedakan sebab menyangkut perbedaan biologis maupun perbedaan sosio-budaya, adapun hak cuti bagi perempuan tersebut, antara lain sebagai berikut : (A. M. Harahap 2020)

1. Hak cuti haid, didasarkan pada Pasal 81 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja perempuan tidak diharuskan untuk menjalani aktivitas kerjanya di hari pertama dan hari kedua masa haid.
2. Hak cuti melahirkan, didasarkan pada Pasal 82 UU Ketenagakerjaan menentukan pekerja perempuan mendapatkan hak untuk istirahat selama 1,5 bulan sebelum waktunya untuk melahirkan dan istirahat selama 1,5 bulan setelah waktunya melahirkan anaknya berdasarkan perhitungan tenaga kesehatan.

Hak-hak pekerja paruh waktu serta pekerja waktu penuh dalam sebagian hal pula sama ialah hak berorganisasi, hak buat memperoleh jaminan kesehatan serta keselamatan kerja, serta hak buat tidak memperoleh diskriminasi dalam pekerjaan. Perlindungan terhadap sebagian hal ialah perlindungan kehamilan ataupun melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cuti tahunan hari libur yang dibayar, dan cuti sakit. Pekerja paruh waktu ataupun pekerja waktu penuh memiliki hak upah tetap berdasarkan dengan jam kerja ataupun penghasilan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu di Indonesia Agustus 2022 sebanyak 34.127.743 jiwa dari 135.296.713 jiwa jumlah angkatan kerja yang bekerja kemudian dilihat pada aspek gender, pada Agustus 2022 terhitung pekerja paruh waktu perempuan sebanyak 18,75 juta jiwa dan laki-laki sebanyak 15,37 juta jiwa (Badan Pusat Statistik 2022). Apabila ditelaah bahwa peningkatan pekerja paruh waktu dari tahun ketahunnya akan menunjukkan besarnya urgensi bagi ketentuan pekerja paruh waktu, sebab apabila didasarkan pada ketentuan aturan saat ini cenderung belum memberikan kejelasan hukum mengenai pekerja paruh waktu.

Salah satu penelitian Normiana dan Muhammad Ikbal mengenai pemberian cuti bagi pekerja perempuan di PT Japfa Comfeed yang didominasi oleh pekerja paruh waktu menunjukkan bahwa pemberian cuti didasarkan pada prosedur permohonan cuti kepada perusahaan, meskipun sudah terlaksana namun pada beberapa pekerja paruh waktu tidak mengetahui bagaimana prosedur

pengajuan cuti kepada perusahaan tersebut sehingga dapat dikatakan belum optimal (Normiana and Akbal 2015).

Pekerjaan paruh waktu yang didasarkan pada aspek operasional perusahaan dalam hal ini dapat dipahami sebagai kebutuhan masyarakat, seringkali perkembangan masyarakat yang dinamis menjadi kendala dalam penerapan hukum sebab perkembangan aturan hukum tidak sejalan dengan yang terjadi pada perkembangan masyarakat, bahwa ketentuan perundang-undangan memiliki peluang yang kecil untuk mengatur secara komprehensif kehidupan bermasyarakat kemungkinan adanya keadaan ketika aturan yang berlaku di sebuah negara belum dikatakan lengkap sehingga kurang menjamin aspek kepastian hukum masyarakat (Mitendra 2018).

Dalam Pasal 77 UU No. 6 Tahun 2023 tidak menyebutkan dan menjelaskan secara khusus mengenai pekerja paruh waktu. Pasal 77 UU No. 6 Tahun 2023 juga tidak memisahkan status pekerja paruh waktu dan pekerja penuh, ketentuan mengenai pekerja paruh waktu yang diatur dalam ketentuan hukum positif memiliki urgensi bahwa seiring perkembangan masyarakat yakni pada sektor ketenagakerjaan yaitu kehadiran pekerja paruh waktu perlu beriringan dengan aturan yang melingkupinya sebagai payung hukum yang kelak menjadi perlindungan ataupun suatu ketentuan yang mengatur hal-hal mengenai pekerja paruh waktu.

Aspek definitif pekerja menjelaskan bahwa terminologi “pekerja” merupakan suatu istilah yang mencakup para pekerja dengan tidak membedakan didasarkan pada waktu pekerjaannya, istilah “pekerja” tersebut adalah meliputi pekerja penuh waktu maupun pekerja paruh waktu (Labour Department 2018). Perlunya ketentuan secara eksplisit untuk mengatur pekerja paruh waktu agar kelak tidak terjadi hal yang multitafsir maupun kurangnya kepastian hukum sebab belum adanya aturan yang spesifik mengenai pekerja paruh waktu, meskipun jika berkaitan dengan istilah “pekerja” dapat dipahami bahwa pekerja paruh waktu mencakup definisi tersebut.

Berkaitan dengan pemberian hak cuti tahunan sebagaimana dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan wajib memberikan hak cuti yang ditujukan pada para pekerja yang bekerja dalam waktu 12 (dua belas) bulan dengan berkepanjangan atau kontinyu. Meskipun ketentuan cuti tahunan dalam UU Ketenagakerjaan tersebut belum secara jelas ditentukan bagi pekerja paruh waktu termasuk dalam aturan lainnya, jika dicermati ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan mengenai pemberian cuti tahunan menjadi tidak wajib apabila pekerja tersebut bekerja kurang dari masa yang telah ditentukan dengan pengecualian apabila pemberian

cuti tersebut diatur dalam perjanjian kerja maupun aturan perusahaan (Kusumasari 2012).

Berdasarkan pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatakan ketentuan gaji per jam hanya boleh diberikan kepada karyawan paruh waktu. Ketentuan pengupahan bagi pekerja paruh waktu tersebut pada pokoknya mengatur upah per jam sebagai imbalan bagi pekerja paruh waktu dan didasarkan atas kesepakatan antara pelaku usaha dengan pemberi kerja, selain itu terdapat ketentuan mengenai perhitungan upah per jam tersebut yakni pembagian antara upah dalam waktu sebulan dibagi bilangan 126. Ketentuan tersebut dimaksudkan sebagai upaya perlindungan bagi pekerja paruh waktu melalui pengupahan bahwa masing-masing pihak harus sepakat upah yang diberikan tidak kurang dari aturan perhitungan dalam Pasal 16 tersebut (Kusumawardhani 2021).

Pada Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35 Tahun 2021) menerangkan sebagai berikut :

“(2) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik : Penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu; Waktu kerja fleksibel; atau Pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.”

Pada PP 35 Tahun 2021 tersebut tidak diterangkan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja yang digunakan untuk pekerja yang bekerja dibawah ketentuan sehingga perjanjian kerja pekerja paruh waktu hanya sebatas kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja tidak ada dasar hukum yang mengatur secara khusus.

Pada pertemuan di Jenewa pada 24 Juni 1994 menciptakan suatu konvensi yang spesifik mengatur kerja paruh waktu yakni *Part Time Work Convention 1994 No. 175*. Dalam *Part Time Work Convention 1994 No. 175* status pekerja paruh waktu dengan status pekerja waktu penuh adalah sama yaitu memiliki hubungan kerja yang sama, terlibat dalam pekerjaan yang sama, bekerja di tempat yang sama (International Labour Organization n.d.). Perihal cuti dan istirahat panjang didasarkan pada ketentuan perusahaan maupun kesepakatan kerja, bila melihat kepada konvensi ILO akan lebih baik apabila ketentuan cuti dan istirahat panjang diatur secara mendalam dalam ketentuan perundang-undangan, ataupun merujuk kepada kesepakatan yang dibuat oleh pekerja dan pelaku usaha (bipartit) (A. M. Harahap 2020).

Dapat dipahami bahwa pekerja paruh waktu pada dasarnya dapat dikaitkan kepada perjanjian kerja seperti apa yang diperjanjikannya bersama pemberi kerja. Meskipun tidak diatur secara eksplisit dalam ketentuan yang berlaku, namun aspek perjanjian kerja merupakan salah satu payung hukum yang didalamnya tertera hak dan kewajiban para pekerja. Ketentuan mengenai pekerja paruh waktu bila hanya didasarkan pada kesepakatan kerja, dapat memunculkan beberapa permasalahan terkait pelaksanaan perjanjian kerja tersebut misalnya apabila terjadi perselisihan atau pekerja tidak memperoleh hak sebagaimana yang diperjanjikan, meskipun salah satu solusinya adalah pengaduan kepada departemen ketenagakerjaan setempat maupun Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang terlebih dahulu dimulai dengan perundingan antara pekerja dan perusahaan. Namun, urgensi ketentuan yang jelas untuk mengatur kejelasan hak cuti pekerja paruh waktu menjadi salah satu pencegahan terjadinya suatu perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja sebab adanya aturan yang mengatur.

Senjun H. Manulang dan Hari Supriyanto berpendapat bahwa tujuan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) diantaranya agar tercapai keadilan sosial maupun melaksanakan keadilan sosial tersebut dalam sektor ketenagakerjaan, maupun sebagai perlindungan bagi para pekerja dari kekuasaan absolut para pemberi kerja agar tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja yang kedudukannya lebih rendah. Selain itu, Soepomo mengkategorikan tiga jenis perlindungan terhadap pekerja yakni: Pertama, perlindungan ekonomis yang berupa pemberian penghasilan yang berkecukupan serta perlindungan ketika para pekerja tidak mampu melaksanakan pekerjaan diluar kuasanya, Kedua, perlindungan sosial merupakan perlindungan para pekerja yang berupa jaminan kesehatan kerja, mendapatkan kebebasan berserikat dan mengikuti organisasi, Ketiga, perlindungan teknis sebagai perlindungan para pekerja pada aspek keamanan dan keselamatan kerja (Sinaga, Niru Anita; Zaluchu 2017).

Apabila meninjau kepada ketentuan mengenai pekerja paruh waktu di Indonesia, pada kenyataannya, Indonesia tidak meratifikasi konvensi *Part Time Work Convention 1994 No. 175*. Dalam *Part Time Work Convention 1994 No. 175* sehingga aturan tersebut tidak dapat dilaksanakan di Indonesia dan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mendeskripsikan secara spesifik mengenai ketentuan bagi pekerja paruh waktu. Tidak adanya ketentuan mengenai pekerja paruh waktu maka muncul pertanyaan seperti Apa karakteristik status perjanjian kerja bagi Pekerja Paruh Waktu berdasarkan peraturan perundang-undangan serta Bagaimana

pengaturan bagi pekerja paruh waktu untuk mendapatkan hak cuti.

Penelitian ini sudah pernah diteliti oleh Mohammad fatoni dalam sebuah karya tugas akhir yang berjudul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terikat Dalam Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu untuk mendapatkan hak cuti selama bekerja, serta memberikan ketepatan aturan mengenai hak cuti bagi pekerja paruh waktu

Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis mengenai pengaturan yang tepat bagi pekerja paruh waktu untuk mendapatkan hak cuti tahunan dan upaya perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja paruh waktu.

#### **METODE**

penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif (*legal research*). Penelitian hukum ini disebut juga penelitian hukum doktrinal disebut juga penelitian kepustakaan karena penelitian ini dilakukan hanya terfokus pada peraturan tertulis atau bahan hukum lainnya. Hukum normatif cenderung memandang hukum sebagai suatu disiplin ilmu yang bersifat preskriptif, dimana hanya melihat hukum dari norma-normanya yang tentu saja bersifat preskriptif. Di mana topik penelitian mencakup (Sonata 2014): Penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap sinkronisasi vertikal dan horizontal, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.

Permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah mengenai seperti apa perlindungan hukum terhadap pekerja paruh waktu mengenai haknya untuk mendapatkan cuti selama masa kerjanya yang akan diteliti dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang mengkaji semua undang-undang dan peraturan yang terkait dengan isu hukum yang dipertimbangkan (Pane 2018). Pendekatan konseptual melalui kajian dan pemahaman konsep hukum ketenagakerjaan yang berkembang sesuai dengan permasalahan yang disajikan dalam kajian.

Bahan Hukum yang digunakan :

- a) Bahan hukum primer
  1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
  3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39);

4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46);

7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375);

8. *Part Time Work Convention 1994 No. 175.*

- b) Bahan hukum sekunder yang utama ialah skripsi , jurnal atau penelitian tentang perlindungan hukum mengenai hak-hak pekerja paruh waktu serta buku mautapun doktrin yang bersumber dari para ahli hukum terpandang mengenai topik yang bersangkutan dengan perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu.

- c) Bahan Hukum Tersier berupa kamus hukum serta kamus bahasa.

Teknik pengumpulan bahan hukum mengaplikasikan metode studi pustaka dengan pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber yakni bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Dalam melaksanakan studi pustaka ini, langkah-langkah yang ditempuh dengan mengumpulkan bahan hukum selanjutnya diolah secara sistematis serta dikaji dengan jelas kemudian disimpulkan.

Teknik analisa bahan hukum yang digunakan yakni dengan dianalisis secara preskriptif. Dimulai dengan menyajikan serta merumuskan kaedah-kaedah serta pedoman-pedoman yang wajib ditaati oleh praktek hukum dan dogmatic hukum serta bersifat kritis yang selanjutnya digunakan menyelesaikan masalah yang dihadapi. Maka pada langkah akhir, akan menghasilkan kesimpulan yang menjawab permasalahan yang dihadapi dan dapat memberikan solusi dari permasalahan.

#### **HASIL dan PEMBAHASAN**

##### **Pengaturan bagi Pekerja Paruh Waktu untuk mendapatkan Hak Cuti Tahunan**

Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang



No. 6 Tahun 2023 terdapat 2 jenis perjanjian kerja yakni Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang dilandaskan pada kurun waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sebaliknya Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha guna melangsungkan hubungan kerja tetap. PKWT berlaku dengan masa kerja paling lama 5 (lima) tahun dengan bergantung pada perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan pengusaha. Apabila Pasal 59 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tersebut diuraikan dapat diketahui bahwa kegiatan pekerjaan tersebut memiliki karakteristik sebagai berikut: (Sulaiman and Walli 2019)

1. Suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan sekali kerja atau bersifat sementara.
2. Suatu pekerjaan yang ditaksir penyelesaiannya paling lama dalam kurun waktu lima tahun.
3. Suatu pekerjaan sifatnya musiman.
4. Suatu pekerjaan berhubungan pada hal-hal baru yakni suatu produk atau barang baru, aktivitas baru ataupun produk yang masih dalam tahap uji coba.
5. Jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan tidak tetap

Berdasarkan Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 25 Tahun 2021) PKWT terdapat beberapa jenis yang dapat digunakan dalam dunia kerja saat ini :

1. Pekerja Musiman merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. Pekerjaan ini pelaksanaannya bergantung pada musim atau cuaca atau kondisi tertentu.
2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja. PKWT ini dapat diselesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.
3. Perjanjian Kerja Harian merupakan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. Dengan ketentuan Pekerja/Buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

Secara definitif, pekerja paruh waktu (*part time worker*) yakni seorang pekerja yang melaksanakan pekerjaannya pada sebagian waktu dari ketentuan waktu

kerja pada umumnya hari kerja normal hal ini didasarkan pada kebutuhan operasional yang lebih memilih pekerja paruh waktu (Sari, Budiarta, and Arini 2020). Selain itu, pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian dari pekerja paruh waktu adalah pekerja yang bertugas hanya dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja normal. Dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa waktu kerja normal yakni 40 jam per minggu serta pada Pasal 23 ayat (2) PP 35 Tahun 2021 memberikan pedoman tambahan mengenai perusahaan pada sektor tertentu dapat menerapkan waktu kerja kurang dari 35 jam per minggu sehingga apabila pekerja bekerja di bawah ketentuan tersebut dapat dianggap sebagai pekerja paruh waktu dan tidak memiliki minimal waktu.

Pekerja dengan PKWT dan pekerja paruh waktu memiliki tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan. Meskipun memiliki perbedaan jam kerja antara keduanya namun tetap terdapat beberapa persamaan dalam tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi. Berikut adalah beberapa persamaan tersebut :

1. Menjalankan Tugas dan Tanggung Jawab, pekerja harus melaksanakan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Ketaatan terhadap Peraturan Perusahaan, pekerja baik dengan PKWT maupun pekerja paruh waktu harus patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan seperti aturan-aturan internal, kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja.
3. Kehadiran dan Disiplin, pekerja harus hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu.
4. Etika Kerja, pekerja dengan PKWT maupun pekerja paruh waktu harus menjaga sikap profesional, berkomunikasi dengan baik serta menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama bekerja.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja, pekerja wajib menjaga keamanan diri sendiri dan orang lain serta melaporkan setiap risiko atau kondisi kerja yang membahayakan.
6. Produktivitas dan Kualitas Kerja, pekerja bertanggung jawab untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan memberikan kontribusi yang memadai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Sesuai dengan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dari PKWT dan Pekerja Paruh adalah sama yang menjadi pembeda hanya pada jam kerja pada pekerja paruh waktu lebih singkat sehingga berpengaruh pada upah kerja yang diberikan kepada pekerja paruh waktu. Perhitungan upah kerja pada pekerja paruh waktu mengacu pada jam kerja yang berdasarkan ketentuan pada Pasal 16 PP 36 Tahun 2021 dengan formula Upah per jam = upah sebulan : 126,

oleh karena itu dapat diartikan bahwa Pekerja Paruh Waktu termasuk dalam jenis pekerjaan PKWT.

Bersama dengan faktor alam dan modal, tenaga kerja merupakan faktor produksi utama yang sangat penting bagi setiap negara. Hal ini dapat diartikan demikian karena suatu negara tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai faktor produksi meskipun memiliki banyak sumber daya alam dan modal yang melimpah. Perlu keseimbangan antara kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja. Pemenuhan hak yang seharusnya diperoleh pekerja termasuk hak cuti terkait erat dengan peningkatan kesejahteraan. Pekerja dapat mengambil cuti dari pekerjaan melalui proses pengambilan cuti setelah mendapat izin dari majikan atau atasan. Namun, masih ada sebagian dari pekerja yang belum memahami bahwa setiap pekerja memiliki hak cuti yang dapat dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan individu pekerja. Tujuan pembentukan negara dan pemerintahan Indonesia dituangkan dalam UUD 1945 pada alinea keempat. Tujuan tersebut antara lain :

“Memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”.

Ungkapan “memenuhi cita-cita negara lain yaitu memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa” yang muncul dalam pembukaan UUD 1945 dapat diartikan secara luas berarti melindungi segenap bangsa Indonesia.

Cuti adalah bagian dari hak untuk melindungi kesehatan pekerja sehingga setidaknya diperlukan waktu istirahat untuk kembali bekerja. Waktu cuti yang tepat sangat penting untuk pemulihan kesehatan dan energi agar menghasilkan pekerjaan yang optimal di tempat kerja (Sinaga & Zaluchu, 2017). Kelelahan kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang berlebihan sehingga menghabiskan banyak energi dan mengganggu kemampuan pekerja untuk melakukan tugasnya. Rehat sejenak dari dunia kerja dapat membantu menyegarkan kembali pikiran yang mulai jenuh akibat bekerja serta mendongkrak kembali semangat dan produktivitas dalam bekerja.

Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa pemberian cuti merupakan suatu kewajiban dari perusahaan atau pengusaha. Pengusaha wajib mematuhi ketentuan tersebut yang terdapat dalam Pasal 79 ayat (1) huruf (b) UU No. 6 Tahun 2023. Mengenai hak atas cuti tahunan mengacu pada hak pekerja atas cuti setelah sekurang-kurangnya bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Dengan demikian, manfaat cuti tahunan dapat dianggap sebagai manfaat cuti dengan periode cuti terbanyak. Hak atas cuti tahunan

sebanding karena membutuhkan jumlah jam kerja yang signifikan.

Adapun hak cuti bagi pekerja dalam UU Ketenagakerjaan maupun dalam ketentuan lainnya menjelaskan beberapa jenis hak cuti tersebut sebagai berikut:

1. Cuti Tahunan,

Cuti tahunan ditentukan berdasarkan kebijakan perusahaan serta adanya kesepakatan dari serikat pekerja, cuti tahunan sedikitnya dua belas hari kerja setelah pekerja tersebut telah bekerja selama dua belas tahun di perusahaan itu.

1. Cuti besar atau istirahat panjang sebagaimana ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan hanya berhak untuk pekerja perusahaan tertentu, cuti besar dapat diambil selama sedikitnya dua bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan masa kerja dari pekerja tersebut, sedangkan cuti besar selama satu bulan untuk pekerja yang telah bekerja selama enam tahun.

2. Pekerja berhak memperoleh cuti sakit berikut apabila memiliki adanya keterangan sakit dari tenaga medis.

3. Cuti karena adanya hal penting atau mendesak berkaitan dengan keperluan pekerja yang urgen seperti meninggalnya sanak saudara atau menikahkan anak, dan lain-lain.

4. Cuti haid merupakan cuti yang ditujukan khusus perempuan, pekerja yang merasakan sakit haid pada hari pertama atau hari kedua wajib memberitahukan kepada perusahaan sehingga dapat memperoleh cuti haid dan tidak wajib untuk bekerja.

5. Mengenai cuti hamil dan melahirkan, UU Ketenagakerjaan telah menegaskan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama satu setengah bulan sebelum kelahiran anaknya menurut waktu perhitungan tenaga medis, dan satu setengah bulan setelah melahirkan.

6. Mengenai cuti keguguran ditujukan kepada pekerja perempuan yang menghadapi keguguran kandungan sehingga berhak untuk beristirahat selama satu setengah bulan atau sesuai dengan adanya keterangan dari tenaga medis.

7. Cuti bersama ditujukan untuk mereka pekerja di perusahaan swasta tanpa adanya pengurangan penghasilan, pada umumnya cuti bersama berkenaan dengan adanya hari keagamaan.

Berkaitan dengan penjelasan di atas bahwa hak cuti tidak bergantung pada jenis perjanjian kerja yang digunakan oleh pekerja. Setiap pekerja berhak atas hak cuti sehingga tidak menjadi masalah apakah pekerja tersebut berstatus PKWTT, PKWT maupun pekerja paruh waktu. Undang-Undang menjamin dan memberikan hak untuk cuti apabila hubungan hukum tersebut merupakan hubungan



kerja, baik yang dilaksanakan secara penuh waktu, paruh waktu, maupun dengan PKWT atau PKWTT.

Pekerja dapat dipekerjakan secara paruh waktu jika kebutuhan perusahaan benar-benar membutuhkannya sesuai dengan ketentuan PKWT. Artinya, baik untuk pekerjaan penuh waktu maupun paruh waktu, pada dasarnya hanya menyangkut penggunaan waktu kerja yang di dasarkan pada Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). UU Ketenagakerjaan mengatur pilihan ketentuan waktu kerja normal bagi pekerja dalam hubungan kerja pada Pasal 77 yakni :

- a. “7 (tujuh) jam per hari dengan 40 (empat puluh) jam per minggu untuk pola waktu kerja 6:1 yakni 6 (enam) hari kerja serta 1 (satu) hari istirahat mingguan dalam seminggu.
- b. 8 (delapan) jam per hari dengan 40 (empat puluh) jam per minggu untuk pola waktu kerja 5:2, dalam arti 5 (lima) hari kerja serta 2 (dua) hari istirahat mingguan dalam seminggu.”

Buruh dianggap sebagai pekerja paruh waktu jika mereka bekerja kurang dari ketentuan waktu kerja jam per hari atau per minggu tersebut. Dengan kata lain, ketentuan waktu kerja pada Pasal 77 UUK tersebut dapat disebut sebagai ketentuan maksimum. Berdasar dengan waktu kerja pekerja paruh waktu maka akan berpengaruh pada upah yang diterima. Perhitungan upah selama tidak menyimpang dari ketentuan upah minimum pekerja atau buruh boleh dipekerjakan dengan pola waktu kerja khusus (paruh waktu) atau dengan pola waktu kerja kurang dari ketentuan waktu kerja normal.

Selama tidak menghilangkan hak-hak dasar pekerja maka masalah waktu kerja dengan penuh waktu atau paruh waktu adalah masalah penerapan ketentuan waktu kerja. Dengan waktu kerja pekerja paruh waktu yang di bawah ketentuan normal tetap memiliki hak cuti yang sama dengan hak yang dimiliki oleh pekerja penuh waktu namun untuk besarnya tidak dapat disamakan karena beban waktu kerja pekerja penuh waktu lebih lama maka dapat diterapkan dengan perhitungan secara proposional. Pekerja paruh waktu akan memiliki hak cuti tahunan apabila telah bekerja lebih dari 12 bulan kerja. Sama halnya dengan ketentuan besaran hak Tunjangan Hari Raya yang di dapat oleh pekerja dengan waktu kerja lebih dari 1 (satu) tahun dan kurang dari 1 (satu) tahun yang dihitung secara proposional bergantung pada masa kerja sesuai dengan Pasal 3 dan pasal 4 Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan.

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu**

Pembangunan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari pembangunan suatu bangsa. Menurut

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 diselenggarakan mengacu pada peningkatan harga diri, martabat dan keadilan serta kesejahteraan material dan spiritual (Suhariwanto, 2001). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada umumnya dan fungsi tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional pada khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun tujuan pembangunan, kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta kondisi dan peluang terkini di bidang pasar domestik dan internasional.

Sebagai agen pembangunan, pekerja meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan sosial agar tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara lebih efektif. Saat ini perlu dilakukan pengendalian yang lebih besar untuk pembangunan nasional dan tetap berdaya saing dalam perekonomian global. Hal ini berarti memberi pekerja nilai lebih dalam hal kualitas, keterampilan dan kemampuan superior (Tetehuka, 2019). Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja harus terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program pelatihan kerja, pemagangan dan penempatan kerja. Sebagai tujuan pembangunan, pekerja harus memiliki akses terhadap segala bentuk perlindungan termasuk perlindungan hak-hak dasar pekerja (Darongke, 2015). Pengembangan ketenagakerjaan memiliki banyak dimensi dan saling terkait tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan setelah bekerja tetapi juga dengan kepentingan pengusaha secara keseluruhan agar mampu meningkatkan kinerja tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah dua jenis utama perjanjian kerja. Sesuai dengan namanya, PKWT disepakati untuk jenis pekerjaan yang diharapkan selesai dalam waktu singkat. Pekerja yang diwajibkan oleh PKWT biasanya disebut sebagai pekerja kontrak (Juliarnawa et al., 2021). Dalam praktiknya, pekerja dan pengusaha merupakan dua entitas yang saling berhubungan. Hubungan kerja mereka diatur dengan kesepakatan bersama dalam perjanjian kerja (Sunija et al., 2020). PKWT yang biasanya membahas jenis pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Shalihah, 2017). Perjanjian kerja semacam ini digunakan untuk pekerjaan yang diharapkan selesai dalam waktu kurang dari lima tahun, bersifat musiman atau baru atau dalam proses pengembangan.

Banyak bisnis memilih untuk mempekerjakan pekerja paruh waktu untuk memaksimalkan penganggaran dan manajemen bisnis (Husni, 2000). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu di Indonesia Agustus 2022 sebanyak 34,12 juta jiwa. Kemudian dilihat pada aspek

gender, pada Agustus 2022 terhitung pekerja paruh waktu perempuan sebanyak 18,75 juta jiwa dan laki-laki sebanyak 15,37 juta jiwa (Badan Pusat Statistik 2022). Apabila ditelaah bahwa peningkatan pekerja paruh waktu dari tahun ketahunnya akan menunjukkan besarnya urgensi bagi ketentuan pekerja paruh waktu, sebab apabila didasarkan pada ketentuan aturan saat ini cenderung belum memberikan kejelasan hukum mengenai pekerja paruh waktu.

Setiap pekerja memiliki hak istimewa untuk memperoleh jaminan untuk kesejahteraan terkait kata etika, konvensionalitas, perlakuan sesuai dengan kemuliaan dan nilai manusia serta kualitas yang ketat (Salasa, 2014). Sejumlah bisnis lebih suka mempekerjakan pekerja paruh waktu untuk memenuhi kebutuhan operasional mereka. Meskipun demikian, Undang-Undang yang berlaku saat ini di Indonesia belum memberikan perlindungan secara eksplisit kepada pekerja paruh waktu. Pada Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 hanya menyatakan bahwa pengupahan per jam hanya di peruntukkan bagi pekerja yang bekerja secara paruh waktu. Tidak ada definisi maupun perjanjian kerja tersendiri untuk pekerja paruh waktu. Pasal 77 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa waktu kerja normal yakni 40 jam per minggu serta pada Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 memberikan pedoman tambahan mengenai perusahaan pada sektor tertentu dapat menerapkan waktu kerja kurang dari 35 jam per minggu sehingga apabila pekerja bekerja di bawah ketentuan tersebut dapat dianggap sebagai pekerja paruh waktu dan tidak memiliki minimal waktu.

Perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan pekerja diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan aturan hukum, dan aturan ini dibuat untuk kedua belah pihak yang ahli dalam perbuatan hukum (Hidayah, 2018). Saat menjalankan bisnis, pemberi kerja mungkin tidak selalu mencari karyawan yang dapat bekerja dalam jumlah jam tertentu atau secara teratur.

Dalam hal ini, Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja penuh waktu dan pekerja paruh waktu. Menurut undang-undang, semua masalah yang berkaitan dengan hak pekerja dan kewajiban pekerja adalah sama. Dalam Bagian X UU Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) disebutkan yakni

‘Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Mengingat pekerja berada pada posisi sosial ekonomi yang lebih rendah daripada pemberi kerja, perlindungan hukum bagi pekerja menjadi sangat penting. Mengakui pentingnya pekerjaan yang produktif dan dipilih secara bebas untuk semua pekerja, pentingnya pekerja paruh waktu secara ekonomi, perlunya kebijakan ketenagakerjaan untuk mempertimbangkan peran pekerja paruh waktu dalam memfasilitasi kesempatan kerja tambahan dan kebutuhan untuk memastikan perlindungan untuk pekerja paruh waktu. Oleh sebab itu, sangat penting untuk dilakukan ratifikasi pengaturan internasional untuk dapat memberikan jaminan lebih baik terhadap pemberian hak-hak pekerja paruh waktu.

Konvensi Jenewa (*Part Time Work Convention 1994 No. 175*) adalah kesepakatan global yang mengatur pekerja yang bekerja paruh waktu. Konvensi Jenewa merupakan pedoman hukum internasional tentang bagaimana pekerja paruh waktu memiliki hak sehingga harus diperlakukan secara manusiawi. Tujuan utama konvensi adalah untuk mengatur fenomena atau isu terkini. Sebuah inovasi baru atau solusi baru dikembangkan sebagai akibat dari fenomena atau isu yang muncul saat itu sedang dibahas dalam suatu forum atau organisasi (Silitonga, 2013).

Sudah banyak negara yang telah melakukan ratifikasi terhadap Konvensi Jenewa tentang Pekerjaan Paruh Waktu tersebut. Menurut *Part Time Work Convention No. 175*, pekerja paruh waktu dan Pekerja Penuh Waktu memiliki status yang sama, artinya mereka berbagi hubungan kerja yang sama, berpartisipasi dalam pekerjaan yang sama dan bekerja di lokasi yang sama. Hak untuk berorganisasi, hak atas asuransi kesehatan dan keselamatan dan hak untuk tidak didiskriminasi di tempat kerja hanyalah beberapa dari hak-hak yang dimiliki oleh Pekerja Penuh Waktu dan pekerja paruh waktu. Walaupun ada konvensi global yang mengatur pekerja paruh waktu tetapi Indonesia tidak meratifikasi konvensi tersebut. Hal ini berarti bahwa ketentuan mengenai pekerja paruh waktu yang berlaku pada *Part Time Work Convention No.175* itu tidak dapat diberlakukan secara otomatis di Indonesia.

Salah satu kegiatan umum bagi anak muda yang bersekolah adalah pekerjaan paruh waktu ini, terutama pada saat mereka menempuh pendidikan tinggi untuk menambah penghasilan mereka di antara kelas. Banyak mahasiswa yang tertarik untuk mencoba pekerjaan paruh waktu di berbagai tempat, termasuk kafe, distro dan bahkan department store (Meiji, 2019). Ketika menjalankan bisnis pengusaha biasanya bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan sehingga banyak cara untuk mendapatkan tunjangan tersebut, salah satunya adalah dengan upah yang rendah yang dibayarkan kepada karyawan.

Tidak menutup kemungkinan adanya risiko di tempat kerja bagi seluruh pekerja akibatnya setiap pekerja khususnya pekerja paruh waktu sangat membutuhkan perlindungan yang jelas (Triani & Ariana, 2013). Terlepas dari kenyataan bahwa perusahaan tidak diizinkan mempekerjakan pekerja apabila perusahaan tidak bertanggung jawab jika terjadi cedera atau kecelakaan di tempat kerja untuk semua pekerja baik untuk pekerja PKWT, PKWTT, penuh waktu atau paruh waktu. Hal tersebut tidak dapat diandalkan sebagai jaminan bahwa pengusaha akan menerima akan bertanggung jawab penuh jika terjadi bahaya terkait pekerjaan terhadap pekerja paruh waktu.

Perlindungan pekerja didefinisikan sebagai perlindungan yang diberikan di dalam tempat kerja itu sendiri melalui tuntutan, peningkatan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta norma sosial dan ekonomi (Saliman, 2010). Jelas dari pemahaman ini bahwa fungsi perlindungan memainkan peran penting. Namun, hal ini tidak secara eksplisit disebutkan dalam perlindungan hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi pekerja paruh waktu karena Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak membedakan antara pekerja tetap dan pekerja paruh waktu. Pada dasarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan memastikan bahwa semua pekerja dan buruh mendapat perlindungan hukum yang sama.

Pekerja paruh waktu seringkali berada dalam kesulitan karena di satu sisi mereka membutuhkan pekerjaan dan di sisi lain tidak ada perlindungan hukum yang tertulis untuk memastikan bahwa mereka akan dilindungi secara hukum oleh negara. Dalam keadaan seperti ini pekerja paruh waktu sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk menjaga hak dan tanggung jawab mereka. Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk mempertahankan tenaga kerja yang lebih manusiawi, melindungi hak-hak dasar pekerja dan memastikan bahwa mereka diperlakukan sama dan tanpa diskriminasi. Tujuan perlindungan kerja adalah untuk menjamin agar sistem hubungan kerja tetap berlangsung tanpa terancam oleh yang berkuasa atau yang lemah. Dalam hukum ketenagakerjaan pemberi kerja dan pekerja memiliki kedudukan yang sama atau serupa namun menurut sosiologi, posisi pekerja dan majikan tidak terdistribusi secara merata dalam semua keadaan karena para buruh dan pekerja seringkali berada dalam posisi yang lemah (Khoe, 2013).

Dalam skenario ini, baik pemberi kerja maupun pekerja diharapkan dapat berkolaborasi tanpa adanya benturan kepentingan, sehingga tercipta hubungan kerja yang transparan dimana tidak ada pihak yang dirugikan. Penting untuk menyelidiki bagaimana peraturan yang tepat yang mengatur Perjanjian Kerja Paruh Waktu

ditegakkan, khususnya yang berkaitan dengan standar waktu kerja. Mengingat tidak ada peraturan yang mengatur perjanjian kerja paruh waktu di Indonesia dan bahwa undang-undang juga tidak membedakan antara pekerja penuh waktu dan pekerja paruh waktu sehingga dengan adanya ratifikasi terhadap Konvensi Jenewa (*Part Time Work Convention 1994 No. 175*) sangatlah diperlukan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia saat ini tidak membedakan pekerja penuh waktu dengan pekerja paruh waktu, yang menjadi pembeda hanya pada jam kerja. Kriteria jenis pekerjaan yang diemban oleh pekerja penuh waktu dengan pekerja paruh waktu memiliki kesamaan sehingga pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja paruh waktu dapat menggunakan ketentuan sesuai dengan PKWT. Mengenai perlindungan hak dasar pekerja dalam hal ini hak cuti tahunan dapat diberikan kepada pekerja paruh waktu secara proposional sesuai dengan masa kerja yang diatur pada Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Di Indonesia membutuhkan dasar hukum yang jelas mengenai pekerja paruh waktu demi melindungi berbagai hak dan kewajibannya. Urgensi meratifikasi Konvensi Jenewa (*Part Time Work Convention 1994 No. 175*) mengenai pekerja paruh waktu yakni dengan memberikan tambahan substansi pada produk hukum berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pekerja paruh waktu dapat menjadi jenis pekerjaan turunan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perlindungan hukum yang jelas juga berguna bagi perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja paruh waktu seperti bagi perusahaan multinasional dapat menerapkan di Indonesia sama seperti dengan negara lain yang telah meratifikasi Konvensi Jenewa.

### **Saran**

Saran bagi pemerintah dalam kaitannya dengan Perlindungan Hukum Bagi pekerja paruh waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan yakni pemerintah terkait dalam hal ini Menteri Ketenagakerjaan perlu membuat peraturan mengenai ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah sebagai turunannya. Melihat pengaturan bagi pekerja paruh waktu di Indonesia saat ini yang masih belum di atur tersendiri bahkan di dalam peraturan tidak disebutkan sama sekali definisi dari pekerja paruh waktu, agar tidak ada kekaburan hukum



dalam pengaturan hak pekerja paruh waktu. Kementerian Ketenagakerjaan perlu mengatur dan menjaga hak-hak dasar yang dimiliki pekerja paruh waktu, maka perlu mewujudkannya dalam bentuk dasar hukum yang jelas dengan meratifikasi Konvensi Jenewa dan menerapkan di Indonesia dalam bentuk Peraturan Pemerintah sebagai jenis pekerjaan turunan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Asikin, Zainal; dkk. 2016. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Badan Pusat Statistik. 2022. "Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia." (August 2022):297.
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. edited by B. S. Panjaitan. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Harahap, M. A. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara.
- Indriani, Maulidia. 2016. "Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal." *Gema Keadilan* Vol. 3:67–77.
- International Labour Organization. n.d. "Part Time Work Convention 1994 (No. 175)." 1994.
- Ishaq. 2018. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta.
- Kusumasari, Diana. 2012. "Hak Cuti Tahunan Pekerja Paruh Waktu." *Hukumonline.Com*. Retrieved (<https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-cuti-tahunan-pekerja-paruh-waktu-part-time--lt4f698e0341f64>).
- Kusumawardhani, Amanda. 2021. "Kemnaker Tegaskan Upah per Jam Hanya Untuk Pekerja Paruh Waktu." *Bisnis.Com*. Retrieved (<https://ekonomi.bisnis.com/read/20210302/12/1362701/kemenaker-tegaskan-upah-per-jam-hanya-untuk-pekerja-paruh-waktu>).
- Labour Department. 2018. "Pekerja Paruh Waktu Pahami Lanjut Tentang Undang-Undang Tenaga Kerja."
- Mitendra, Hario Mahar. 2018. "Fenomena Dalam Kekosongan Hukum." *Jurnal Rechtsvinding Online* (April):2.
- Normiana, and Muhammad Akbal. 2015. "Analisis Pemberian Cuti Bagi Pekerja Perempuan Pada PT. Japfa Comfeed Kota Makassar." *Jurnal Tomalebbi* 2(1):55–64.
- Nuryanti, Ariani Endah. 2006. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Di UD Berkah Sedulur Desa Tanjungsari Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang."
- Rahmawati, Irna. 2017. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan

Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas PT. Pillar Permata)." 4.

- Salim. 2003. *Hukum Kontrak: Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sari, Ni Putu Nita Erlina, I. Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003." *Jurnal Analogi Hukum* 2(1):124–28. doi: 10.22225/ah.2.1.1613.124-128.
- Sastrohadiwiry, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, Niru Anita; Zaluchu, Tiberius. 2017. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6.
- Sulaiman, Abdullah, and Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Cetakan Pe. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta.
- ### Jurnal
- Arafat, Yassir. 2015. "Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum Yang Seimbang Dalam Kontrak." *Jurnal Rechtsens* 4(2):25–39.
- Darongke, N. M. (2015). "Kajian Hukum Ketenagakerjaan Tentang Kondisi Kerja, Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan/ Industrial Di Indonesia." *Lex et Societatis*, VIII(2), 39–46.
- Devita, N., & Nugroho, A. A. (2021). "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi." *Justitia: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 8(3).
- Hidayah, A. (2018). "Ketentuan Penahanan Ijazah Pekerja Sebagai Syarat Tertentu Dalam Perjanjian Kerja." *Jurnal Universitas Palembang*, 16(2), 129–137.
- Indriani, Maulidia. 2016. "Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal." *Gema Keadilan* Vol. 3:67–77.
- Juliarnawa, I. Kadek Surya, I. Puru Gede Seputra, and Ni Made Puspasutari Ujianti. 2021. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja." *Jurnal Konstruksi Hukum* 2(2):406–11. doi: 10.22225/jkh.2.2.3264.406-411.
- Khoe, F. N. (2013). "Hak Pekerja yang Sudah Bekerja namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja atas Upah ditinjau berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1).

- Meiji, N. H. P. (2019). "Pemuda Pekerja Paruh Waktu: Dependensi dan Negoisasi Mahasiswa Part Time di Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia." *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1).
- Mitendra, Hario Mahar. 2018. "Fenomena Dalam Kekosongan Hukum." *Jurnal Rechtsvinding Online* (April):2.
- Nadila, Devita, and Andriyanto Adhi Nugroho. 2021. "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi." *Jurnal Justitia* 8(3):403–16.
- Normiana, and Muhammad Akbal. 2015. "Analisis Pemberian Cuti Bagi Pekerja Perempuan Pada PT. Japfa Comfeed Kota Makassar." *Jurnal Tomalebbi* 2(1):55–64.
- Podungge, I. P., Patiolo, D., Silvya, V., & Hanifa, I. (2021). "Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan oleh Perusahaan Terhadap Pekerja/Buruh." *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(3), 384–399. <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.51>
- Rachmad Budiono, Abdul. 2012. "Makna 'Perintah' Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Arena Hukum* 5(2):137–47. doi: 10.21776/ub.arenahukum.2012.00502.7.
- Rahmawati, Irna. 2017. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas PT. Pillar Permata)." 4.
- Salasa, I. C. (2014). "Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan." *Lex Administratum*, 2(1).
- Sari, Ni Putu Nita Erlina, I. Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003." *Jurnal Analogi Hukum* 2(1):124–28. doi: 10.22225/ah.2.1.1613.124-128.
- Shalihah, F. (2017). "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM." *UIR Law Review*.
- Silitonga, N. (2013). "Efektivitas Konvensi ILO No.189 terhadap Pekerja Rumah Tangga (PRT) Filipina." *Jom FISIP*, 2(1).
- Sinaga, Niru Anita; Zaluchu, Tiberius. 2017. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6.
- Suhariwanto. (2001). "Aspek Hukum Perlindungan Pekerja dalam Mengantisipasi Pemogokan Kerja di Perusahaan." *Jurnal Unitas*, 9(1).
- Sunija, A. D., Febriani, S., Raharjo, S. T., & Humaedi, S. (2020). *Pekerja Sosial Industri dalam Menangani Permasalahan PHK di Dunia Industri Indonesia*. Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 6(3), 181–191.
- Tetehuka, H. S. (2019). "Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Lex Crimen*, VII(6), 61–69.
- Triani, Ketut W., and I. Gde Putra Ariana. 2014. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Paruh Waktu Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja." *Jurnal Kertha Semaya* 01(11):1–5.

### Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238)
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45)
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375)
- Part Time Work Convention 1994 No. 175*

### Website

- Admin DSLA. 2021. Hak Cuti Karyawan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, (Online), (<https://www.dslalawfirm.com/cuti/#:~:text=Cuti%20Tahunan,perihal%20hak%20karyawan%20yang%20bersangkutan.> , diakses 07 April 2022)
- Badan Pusat Statistik. 2022. Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia (August 2022):297. (Online), (<https://www.bps.go.id/publication/2022/12/07/a64afccf38fbf6deb81a5dc0/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2022.html> , diakses 10 Desember 2022)
- International Labour Organization. n.d. Part Time Work Convention 1994 (No. 175). (Online), (<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORML>

EXPUB:12100:0::NO::P12100\_ILO\_CODE:C175 ,  
diakses 21 Desember 2021)

Kusumasari, Diana. 2012. Hak Cuti Tahunan Pekerja Paruh Waktu. Hukumonline.Com. (Online), (<https://www.hukumonline.com/klinik/a/hak-cuti-tahunan-pekerja-paruh-waktu-part-time--lt4f698e0341f64> , diakses 23 Januari 2022)

Kusumawardhani, Amanda. 2021. Kemnaker Tegaskan Upah per Jam Hanya Untuk Pekerja Paruh Waktu. Bisnis.Com. (Online), (<https://ekonomi.bisnis.com/read/20210302/12/1362701/kemenaker-tegaskan-upah-per-jam-hanya-untuk-pekerja-paruh-waktu> , diakses 24 Januari 2022).

Labour Department. 2018. Pekerja Paruh Waktu Pahami Lanjut Tentang Undang-Undang Tenaga Kerja. (Online), ([https://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/parttime\\_Indonesian.pdf](https://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/parttime_Indonesian.pdf) , diakses 04 Februari 2022)

