

## Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Anindia Wulandari, Putri Rimadani

Universitas Pamulang

[anindiawd@gmail.com](mailto:anindiawd@gmail.com)

**Abstract.** *The implementation of the Job Creation Law (UU Job Creation) in Indonesia presents significant changes in employment regulations, especially regarding Specific Time Work Agreements (PKWT). This article evaluates the impact of the Job Creation Law on PKWT by analyzing changes in legal provisions that affect worker characteristics, rights and protection. The Job Creation Law introduces flexibility during the PKWT period, providing leeway for entrepreneurs to adapt working conditions to their business needs. However, this also raises concerns regarding the protection of workers' rights in certain time-based employment relationships. Efforts to clarify wage standards, benefits and social protection for workers in PKWT are the main highlight of this change. The importance of strict monitoring of the implementation of the Job Creation Law in the PKWT is crucial to ensure a balance between the interests of employers and workers' rights. Discussion and collaboration between the government, trade unions, employers and other stakeholders are essential to formulate fair and sustainable regulations for workers and equitable economic growth.*

**Keywords:** *Job Creation Law, fixed-term work agreement, labor regulations, workers' rights, labor protection.*

**Abstrak.** Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) di Indonesia menghadirkan perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan khususnya pada klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Artikel ini mengevaluasi dampak UU Cipta Kerja terhadap PKWT dengan menganalisis perubahan-perubahan dalam ketentuan hukum yang mempengaruhi karakteristik, hak, dan perlindungan pekerja. UU Cipta Kerja memperkenalkan fleksibilitas dalam masa PKWT, memberikan kelonggaran bagi pengusaha untuk menyesuaikan kondisi kerja dengan kebutuhan bisnisnya. Namun, hal ini juga menimbulkan kekhawatiran terkait perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan kerja berbasis waktu tertentu. Upaya untuk memperjelas standar upah, tunjangan, dan perlindungan sosial bagi pekerja dalam PKWT menjadi sorotan utama dalam perubahan ini. Pentingnya pemantauan ketat terhadap implementasi UU Cipta Kerja dalam PKWT menjadi krusial untuk memastikan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja. Diskusi dan kolaborasi antara pemerintah, serikat pekerja, pengusaha, dan pemangku kepentingan lainnya menjadi esensial untuk merumuskan regulasi yang adil dan berkelanjutan bagi pekerja serta pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan.

**Kata Kunci:** Undang-Undang Cipta Kerja, hak-hak pekerja, perlindungan tenaga kerja.

### A. PENDAHULUAN

Menurut pendapat Peter Abdullah, tujuan utama dari UU Cipta Kerja di Indonesia adalah untuk menciptakan kerangka hukum yang mendorong peningkatan investasi di negara itu (Alfiyani, 2020). Melalui peningkatan investasi, UU Cipta Kerja berupaya memperkuat ekonomi nasional dan dalam prosesnya, semakin banyak peluang kerja yang dapat tersedia untuk warga negara Indonesia.

Peter Abdullah kemudian merujuk ke alasan sejarah dan konstitusional untuk menciptakan lebih banyak peluang kerja. Sejak pendiriannya, bangsa Indonesia telah menyadari perlunya setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk kemanusiaan. Hal ini dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam UU Cipta Kerja dapat dilihat sebagai

upaya melanjutkan tradisi ini dan memanfaatkan hukum sebagai alat untuk memastikan bahwa pekerja dan buruh mendapatkan perlindungan yang mereka butuhkan. Tujuan utama harus selalu mempertimbangkan kepentingan pekerja dan pastikan mereka dapat hidup dengan layak.

Merujuk pada nilai-nilai Pancasila, dasar filsafat negara Indonesia. Dia menekankan pentingnya Sila kedua Pancasila, yaitu "kemanusiaan yang adil dan beradab". Ini melarang eksploitasi terhadap orang lain atas dasar ketidakpantasan, suatu nilai yang harus tercermin dalam implementasi UU Cipta Kerja. Sehingga, UU ini juga harus mengabdikan pada Pancasila dan melindungi pekerja dari potensi eksploitasi. Indonesia sudah menetapkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan turunannya untuk menghadapi tantangan yang akan timbul ke depannya agar perekonomian Indonesia tetap stabil bahkan mengalami peningkatan. Salah satu hal yang dibahas dalam UU Cipta Kerja yaitu terkait ketenagakerjaan, yang juga mengatur bentuk hubungan kerja PKWT (Lestari, 2022).

Regulasi yang di dalamnya membahas hak, manfaat dan perlindungan pekerja lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pengertian PKWT terdapat dalam pasal 1 point 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Studi yang mendalam dibutuhkan untuk mengkaji bagaimana regulasi tersebut dapat menjamin tiga aspek pekerja, yaitu kelangsungan pekerjaan, pendapatan upah, dan kelangsungan jaminan sosial.

## **B. PERMASALAHAN**

1. Bagaimana Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian waktu tertentu?
2. Bagaimana pengawasan dan penegakan Undang-Undang Cipta Kerja dilakukan terkait perjanjian kerja waktu tertentu?

### **C. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Hukum Normatif. Dalam Metode penelitian Hukum Normatif ini bersifat murni digunakan untuk meneliti suatu norma seperti dengan bidang-bidang keadilan, kepastian hukum, ketertiban pemanfaatan, dan efisiensi hukum yang menjadi dasar berlakukannya unsur-unsur tersebut dalam bidang hukum yang bersifat prosedural dan substantif. dengan menggunakan bahan-bahan pustaka serta peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum.

Metode penelitian Hukum Normatif ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang penerapan undang-undang cipta kerja terhadap perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kesadaran terkait dengan pembahasan tersebut.

### **D. PEMBAHASAN**

#### **PERAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN KEPADA PEKERJA**

Berdasarkan kedudukan ketenagakerjaan, yang diperlukan sebagai sarana guna meningkatkan kualitas tenaga kerja serta mengupayakan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan hak-hak dasar para pekerja dan buruh. Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) menghadirkan beberapa ketentuan yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian waktu tertentu (PKWT). Unsur-unsur PKWT tertuang dalam pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Mochamad, 2023). Beberapa peran UU Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan kepada pekerja PKWT antara lain:

##### **1. Standar Upah dan Tunjangan yang Jelas**

Standar upah dan tunjangan yang jelas bagi pekerja PKWT dalam UU Cipta Kerja merupakan isu penting untuk menjamin perlindungan hak normatif para pekerja. Sebelum adanya UU Cipta Kerja, pengaturan terkait hal ini dinilai masih belum memadai dan berpotensi merugikan pekerja. Berdasarkan hasil penelitian Juniardi et al., (2021), standar upah minimum provinsi (UMP) bagi pekerja PKWT belum sepenuhnya dipatuhi oleh perusahaan. Seringkali upah yang diberikan jauh di bawah ketentuan UMP yang berlaku. Selain itu, pemberian tunjangan-tunjangan wajib seperti transportasi dan kesehatan juga kerap diabaikan.

Melalui UU Cipta Kerja, pemerintah mewajibkan seluruh perusahaan yang mempekerjakan PKWT untuk memenuhi standar UMP yang berlaku. Perusahaan juga diwajibkan memberikan tunjangan transportasi, makanan, kesehatan, THR dan tunjangan

wajib lainnya tanpa pengecualian. Tujuannya tentu untuk melindungi hak mendasar para pekerja PKWT dalam mendapatkan penghasilan yang layak sesuai dengan standar yang berlaku.

Dalam penetapan standar kompensasi dan tunjangan yang jelas dan wajib dipatuhi dalam UU Cipta Kerja mencerminkan komitmen pemerintah untuk memberikan payung hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja PKWT di Indonesia. Kedepannya, diperlukan pengawasan yang ketat terhadap implementasi kebijakan ini di lapangan.

## 2. Fleksibilitas Masa Kerja yang Lebih Klarifikasi

UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan masa kerja karyawan kontrak dengan kebutuhan operasional perusahaan. Menurut Tampubolon (2021), fleksibilitas ini diatur lebih jelas terkait durasi, perpanjangan, dan pembatasan jumlah kontrak guna mencegah penyalahgunaan praktik

Kontrak tanpa memberi perlindungan yang memadai bagi pekerja.

Secara spesifik, durasi kontrak diatur maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu sama (Pasal 10, PP No. 35 Tahun 2021). Menurut penelitian Amaliyah et al. (2021), sebelumnya tidak ada batasan pasti periode kontrak sehingga rawan disalahgunakan. Kini UU Cipta Kerja sudah mengatur jelas agar ada kepastian batas waktu kontrak. Terkait perpanjangan, perusahaan wajib memberitahu karyawan paling lambat 7 hari sebelum kontrak berakhir apakah akan diperpanjang atau tidak (Pasal 8, PP No. 35 Tahun 2021). Sebelumnya sering terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pemberitahuan (Prameswari et al., 2022).

Selain itu, UU Cipta Kerja juga membatasi total kontrak untuk satu pekerjaan tertentu maksimal 5 tahun (Pasal 10, PP No. 35 Tahun 2021). Penelitian Gunawan et al. (2021) menemukan sebelumnya tidak ada batasan total sehingga kontrak dapat diperpanjang terus menerus tanpa kepastian waktu. Regulasi dalam UU Cipta Kerja bertujuan melindungi hak pekerja kontrak dengan memberikan kejelasan dan batasan periode serta perpanjangan kontrak. Walaupun memberi fleksibilitas bagi perusahaan, pekerja tetap mendapat kepastian masa kerja agar terhindar dari praktik kontrak yang berkelanjutan secara sewenang-wenang.

Perlindungan Terhadap Hak-hak Kesejahteraan Pekerja

### a. Perlindungan hak atas jaminan sosial

Sebelum UU Cipta Kerja, cakupan jaminan sosial bagi pekerja PKWT sangat minim. Melalui UU ini, seluruh perusahaan diwajibkan mendaftarkan pekerja PKWT dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan (Pasal 81 dan Pasal 86, UU Cipta

Kerja) (Sudrajat, 2020) . Dengan demikian, pekerja PKWT berhak atas jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, serta jaminan kesehatan.

a. Perlindungan hak atas fasilitas kesehatan

Berdasarkan Pasal 143 UU Cipta Kerja, setiap perusahaan wajib menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan primer untuk seluruh pekerjanya, tidak terkecuali bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) (Avianto et al., 2022). Fasilitas kesehatan primer yang dimaksud meliputi klinik, poliklinik, ataupun balai pengobatan. Kewajiban penyediaan fasilitas kesehatan ini merupakan bentuk perlindungan terhadap hak pekerja atas kesehatan. Sebelum adanya UU Cipta Kerja, akses terhadap fasilitas kesehatan kerap kali menjadi masalah bagi pekerja dengan status kontrak atau outsourcing. Mereka tidak mendapatkan fasilitas kesehatan memadai dari perusahaan.

Dengan mewajibkan penyediaan klinik atau poliklinik di tempat kerja, diharapkan seluruh pekerja termasuk PKWT dapat mengakses layanan kesehatan dasar seperti konsultasi, pemeriksaan kesehatan berkala, pengobatan ringan, dan sebagainya. Ini penting untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan seluruh pekerja. Dalam implementasinya, standar teknis penyediaan fasilitas kesehatan primer ini diatur lebih rinci dalam Permenaker. Setidaknya harus ada 1 dokter umum dan 1 tenaga medis lainnya. Selain itu, fasilitas harus dilengkapi obat dan alat medis yang cukup agar dapat memberikan pelayanan kesehatan dasar bagi pekerja dengan baik.

b. Perlindungan hak mendapatkan pesangon

Hak pekerja PKWT untuk menerima pesangon telah diperkuat dalam UU Cipta Kerja, Indonesia. Menurut Pasal 163, pekerja PKWT berhak mendapatkan pesangon jika pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan sebelum berakhirnya periode kontrak. Hal ini memberikan jaminan dan perlindungan finansial bagi pekerja pada waktu-waktu yang tidak pasti dan menantang ketika mereka kehilangan pekerjaan secara prematur. Selain itu, UU Cipta kerja juga memberikan perlindungan yang meningkat untuk kesejahteraan pekerja kontrak. Dalam menjaga kesejahteraan pekerja, hukum baru ini menetapkan bahwa pekerja kontrak berhak atas akses terhadap fasilitas dan jaminan kesehatan dan sosial. Keberadaan fasilitas dan jaminan kesehatan ini penting dalam menghadapi potensi masalah kesehatan dan dampak finansial yang mungkin muncul.

Perlindungan baru ini juga mencakup jaminan sosial, yang merupakan faktor penting dalam memberikan rasa aman dan stabilitas bagi pekerja kontrak. Dengan jaminan sosial, pekerja kontrak mendapatkan tambahan perlindungan finansial dalam menghadapi berbagai masalah, seperti penyakit, kecelakaan kerja, atau kehilangan pekerjaan. Oleh

karena itu, melalui UU Cipta kerja, pekerja PKWT sekarang memiliki perlindungan lebih baik terkait hak pesangon dan akses terhadap fasilitas dan jaminan kesehatan serta sosial. Ini menunjukkan langkah maju positif dalam melindungi hak dan kesejahteraan pekerja kontrak di Indonesia.

## **PENGAWASAN DAN PENEGAKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DILAKUKAN TERKAIT PERJANJIAN WAKTU KERJA TERTENTU**

Pengawasan dan Penagakan Undang-undang Cipta Kerja terkait perjanjian kerja waktu tertentu merupakan bagian penting dari implementasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang Cipta Kerja lahir sebagai landasan hukum terkait pengawasan dan penegakan terkait perjanjian waktu kerja tertentu (Hidayati et al., 2021). Penegakan hukum dan Pengawasan terkait perjanjian waktu kerja tertentu dapat dilakukan oleh instansi terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan atau Badan Penyelesaian Hubungan Industrial (BP2HI). Adanya Instansi tersebut bertugas untuk memastikan bahwa perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak merugikan salah satu pihak. Jika ditemui pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian waktu tertentu, instansi terkait memiliki kewenangan untuk melakukan tindakan penegakan hukum sesuai dengan Undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan penelitian dari Prasetyo (2021), pengawasan dan penegakan UU Cipta Kerja terkait PKWT penting untuk memastikan pelaksanaannya sesuai dengan aturan yang ada. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengawasan dan penegakan PKWT antara lain:

### **a. Pemantauan Pendaftaran PKWT**

Pengawasan perlu dilakukan apakah seluruh perusahaan yang mempekerjakan pekerja PKWT telah mendaftarkan pekerja tersebut sebagai peserta program jaminan sosial. Hal ini untuk memastikan terpenuhinya hak jaminan sosial pekerja PKWT (Prasetyo, 2021).

### **b. Audit Kepatuhan Standar Perjanjian**

Diperlukan audit berkala apakah standar perjanjian, upah minimum, tunjangan, dan masa kerja PKWT telah dipatuhi oleh perusahaan sesuai regulasi yang berlaku. Audit dapat dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun BP2HI (Prasetyo, 2021).

### **c. Mekanisme Pelaporan Pelanggaran**

Perlu disediakan mekanisme pelaporan daring untuk mengadukan pelanggaran ketentuan PKWT. Laporan yang masuk perlu ditindaklanjuti dan diproses sesuai prosedur

untuk memberikan efek jera bagi pelaku pelanggaran (Prasetyo, 2021).

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia telah menjadi instrumen penting dalam menegakkan hak dan meningkatkan perlindungan terhadap pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini penting karena jumlah pekerja tipe ini cukup besar dan mereka sering kali menghadapi tantangan unik yang berkaitan dengan penyelesaian kontrak dan kepastian pekerjaan. UU Cipta Kerja telah menetapkan standar upah dan tunjangan yang jelas bagi pekerja PKWT, yang menjadi poin penting dalam hak normatif para pekerja. Sebelum UU Cipta Kerja, pengaturannya dinilai kurang memadai dan berpotensi merugikan pekerja. Tetapi dengan penerapan UU Cipta Kerja, standar upah minimum dan tunjangan seperti transportasi dan kesehatan menjadi jelas dan wajib dipenuhi oleh perusahaan.

UU Cipta Kerja memberi ruang fleksibilitas bagi perusahaan dalam menentukan durasi kontrak dan perpanjangannya, berdasarkan kebutuhan operasional mereka. Ini memungkinkan lebih banyak fleksibilitas bagi perusahaan, sambil tetap memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Hak atas jaminan sosial dan kesehatan adalah aspek penting dari hak pekerja dalam UU Cipta Kerja. Setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerja PKWT-nya dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu, mereka juga wajib menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan primer bagi seluruh pekerjanya.

Dalam situasi pemutusan hubungan kerja, UU Cipta Kerja memastikan bahwa pekerja PKWT berhak mendapatkan kompensasi. Hal ini memberi pekerja rasa aman dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan. Pengawasan dan penegakan dari instansi terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Penyelesaian Hubungan Industrial (BP2HI) sangat penting untuk memastikan semua regulasi ditaati. Melalui penegakan yang ketat ini, Undang-Undang Cipta Kerja dapat dijalankan efektif dan pekerja bisa mendapatkan perlindungan optimal yang dijamin oleh UU tersebut.

### **2. Saran**

Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja telah menetapkan berbagai macam perlindungan bagi pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), masih ditemukan ruang untuk peningkatan, khususnya dalam aspek pengawasan dan penegakan

hukum. Hal ini penting untuk memastikan bahwa perlindungan yang telah ditetapkan oleh UU ini benar-benar diimplementasikan dan menghasilkan manfaat nyata bagi pekerja PKWT.

Salah satu aspek yang perlu ditingkatkan adalah pemantauan pendaftaran PKWT dalam program jaminan sosial. Seluruh pekerja PKWT seharusnya terdaftar dalam program ini, namun dalam prakteknya masih banyak yang belum terdaftar. Peningkatan pemantauan perlu dilakukan untuk memastikan bahwa semua pekerja PKWT mendapatkan manfaat jaminan sosial.

Selain itu, penting juga untuk melakukan audit terhadap kepatuhan perusahaan terhadap standar perjanjian yang telah ditetapkan dalam UU Cipta Kerja. Audit ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi standar upah, tunjangan, dan fleksibilitas masa kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan yang tidak mematuhi standar ini perlu dilakukan untuk melindungi hak pekerja.

Akhirnya, perlu adanya penyediaan mekanisme pelaporan pelanggaran yang efektif. Mekanisme ini akan memungkinkan pekerja untuk melaporkan jika mereka merasa hak mereka telah dilanggar.

Melalui mekanisme ini, pekerja PKWT dapat proaktif dalam melindungi hak mereka dan berkontribusi dalam pengawasan dan penegakan UU Cipta Kerja. Dengan peningkatan dalam aspek-aspek ini, diharapkan hak dan kesejahteraan pekerja PKWT di Indonesia dapat lebih terjamin.

## **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Alfiyani, N. (2020). Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja. *AN-NIZAM Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, 14(2), 121-139.
- Avianto, R., Suhartini, E., & Adiwijaya, A. J. S. (2022). PERBANDINGAN SISTEM HUBUNGAN KERJA PKWTT DAN PKWT DALAM UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA. *JURNAL ILMIAH LIVING LAW*, 14(2), 154-167.
- Hanifah, I. (2021). Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 168-173.
- Hidayati, T., Faqurrowzi, L., & Tanjung, Y. T. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 10(2), 132-156.
- Juniardi, K., Komariah, K., & Hapsari, D. R. I. (2021). Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dan Proporsionalitas dalam Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja di Banjarmasin. *Indonesia Law Reform Journal*, 1(2), 257-272.
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja



Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan

MOCHAMMAD ARI, D. A. R. M. A. W. A. N. (2023). PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN KERJA SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT KETENTUAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 (Doctoral dissertation, Universitas Gresik).

Purnama, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Pakuan Justice Journal of Law (PAJOUL)*, 2(1), 74-86.

RUKMANA, H. D. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program Pemeliharaan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Di Lingkungan Industri Kecil Kabupaten Magetan.

Tampubolon, M. P. (2020). Change Management: Manajemen Perubahan: Individu, Tim Kerja, Organisasi.

Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339-349.