

ANALISIS KLAUSULA PENGATURAN WAKTU KERJA BAGI AHLI GIZI DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DITINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT KETENAGAKERJAAN (STUDI PKWT NOMOR: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025)

Allisa Nur Rahmayani¹ dan Ahmad Nailul Author²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
allisa.22015@mhs.unesa.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
ahmadauthor@unesa.ac.id

Abstrak

This research analyzes whether the work-time clause in Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) Number 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 at JM Clinic complies with labor law and examines the legal consequences if it does not. The clause in Article 2 paragraph (4), which states that working hours are “flexible according to deadlines,” creates legal uncertainty and may violate the rights of nutrition experts. Using normative legal research with statute and conceptual approaches, the study examines primary legal sources, including Law Number 6 of 2023 on Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021. The findings show that the clause is inconsistent with Article 77 paragraph (2) of Law Number 6 of 2023 and Article 21 paragraph (2) of Government Regulation Number 35 of 2021, which set the maximum normal working time at 40 hours per week. The health-sector exception does not apply to nutritionists because their duties are primarily educational and administrative, not continuous emergency services like those performed by doctors or nurses. As a result, the clause is null and void because it violates the objective requirement of a lawful cause. Moreover, the defective material requirement in the PKWT causes the employment relationship between JM Clinic and the worker to legally shift into a Permanent Employment Agreement (PKWTT).

Kata kunci: *Fixed-Term Employment Contract, Working Hours, Nutritionist.*

A. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja merupakan fondasi utama dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang menimbulkan perikatan atau hubungan hukum, menciptakan hak dan kewajiban bagi para pihak (Sinaga, 2017). Perjanjian kerja bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum dan keseimbangan hak serta kewajiban kedua belah pihak. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan 2003) menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". Definisi ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang mengatur mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak. Substansi dari perjanjian kerja harus dibuat dengan memperhatikan prinsip keadilan dan memastikan bahwa syarat kerja tidak akan merugikan pekerja.

Secara teori, perjanjian kerja dipandang sebagai manifestasi dari prinsip kebebasan berkontrak yang dibatasi oleh norma ketenagakerjaan, sebagaimana dikemukakan oleh Budi Santoso dan Ratih Dheviana Puru H. T. (2012), yang menyatakan bahwa dalam perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja memiliki kebebasan berkontrak untuk menentukan kondisi dan syarat-syarat kerja. Kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja pada dasarnya bukanlah hak yang mutlak. Kebebasan tersebut tetap dibatasi oleh ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mencegah terjadinya penyalahgunaan atau ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pengusaha.

Hubungan kerja merupakan unsur pokok dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang memiliki peranan penting dalam mewujudkan kesejahteraan sosial (Bastomi & Author, 2026). Dalam Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu". Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diartikan bahwa perjanjian kerja dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT). Secara faktual, penggunaan PKWT dan PKWTT di Indonesia menunjukkan perbedaan yang cukup besar. Menurut data yang diperoleh

dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), pada periode Februari 2020 terdapat 17.839.458 orang yang terdaftar sebagai PKWT (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020). Jumlah tersebut meningkat sebesar 4,53 persen dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 17.067.097 orang. Dalam Perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT mengatur mengenai beberapa hak pekerja, salah satunya adalah waktu kerja.

Dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan bahwa,

“Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

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

Definisi ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menetapkan batas maksimal waktu kerja normal sebesar 40 jam per minggu. Pada perjalanan waktu, pasal itu diubah dengan 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 UU No. 6 Tahun 2023), yang berbunyi,

“Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

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

dari definisi pasal tersebut, ketentuan waktu kerja dibuat untuk menjaga dan melindungi tenaga kerja dari praktik kerja berlebihan yang dapat berdampak pada kesehatan dan keselamatan kerja. Waktu kerja sering dijadikan salah satu penentu

besaran upah bagi tenaga kerja, yang mana mekanisme pengupahan pada umumnya disusun berdasarkan satuan waktu tertentu, seperti per jam, per hari, per minggu, maupun per bulan (Busro, 2018). Meskipun demikian, pengaturan mengenai durasi waktu kerja, masa istirahat, serta pemberian kompensasi atas kelebihan jam kerja telah diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melindungi hak-hak pekerja.

Rata-rata lama kerja di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2025 adalah 41 jam per minggu (Badan Pusat Statistik, 2025). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di Indonesia bekerja lebih dari 40 jam per minggu mendekati batas maksimum waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023. Jam kerja berlebihan atau overworking adalah masalah yang sering terjadi di mana jumlah jam kerja yang dipekerjakan sering melebihi jam kerja tanpa kompensasi lembur yang layak (Susanto, 2022). Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Unit Manado pembangunan gedung fakultas hukum, pekerja bekerja selama lebih dari 8 jam perhari dengan resiko tingkat stress kerja yang tinggi (Lukas et al., 2018). Hal itu menjadi salah satu akibat jika pengaturan waktu kerja tidak diatur secara jelas. Namun, salah satu sektor yang memiliki karakteristik tersendiri dalam pengaturan kerja adalah sektor kesehatan seperti rumah sakit, di mana tuntutan pelayanan 24 jam dan urgensi medis sering kali menuntut fleksibilitas yang lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya, seperti tenaga kerja di sektor kesehatan.

Pengertian tenaga kesehatan (selanjutnya disebut nakes) menurut Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa "Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya

kesehatan". Nakes merupakan setiap orang yang telah mengikuti pendidikan formal di bidang kesehatan dan memenuhi persyaratan kompetensi, termasuk dokter, perawat, dan bidan. Berdasarkan Pasal 77 ayat (4) UU No. 6 Tahun 2023, disebutkan bahwa "Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu".

Salah satu sektor yang termasuk dalam kategori "Pekerjaan tertentu" tersebut adalah sektor pelayanan kesehatan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus-Menerus, yang menyebutkan,

“Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 yakni :

- a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;**
- b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM),
- g. dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- h. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- i. pekerjaan di bidang media masa;
- j. pekerjaan di bidang pengamanan;
- k. pekerjaan di lembaga konservasi;
- l. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.”

Definisi ini memberikan pengertian bahwa nakes dikategorikan sebagai jenis pekerjaan yang menuntut pelaksanaan tugas secara terus-menerus karena berkaitan langsung dengan pelayanan yang harus tersedia setiap waktu. Namun demikian, terdapat beberapa nakes yang pelaksanaan tugasnya tidak secara berkesinambungan, salah satunya adalah ahli gizi. Istilah 'Ahli Gizi' yang dikenal di masyarakat memiliki kesepadanan makna secara yuridis dengan istilah 'Nutrisionis' sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/342/2020 tentang Standar Profesi Nutrisionis (selanjutnya disebut Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/342/2020). Berdasarkan Daftar Istilah Kepmenkes tersebut, Nutrisionis adalah seorang yang mempunyai pendidikan dibidang gizi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Lulusan Diploma III Gizi, Sarjana Terapan Gizi, Sarjana Gizi, Magister Gizi dan Doktoral Gizi).

Tugas seorang nutrisionis atau ahli gizi mencakup berbagai hal, salah satunya bertanggung jawab dalam mengelola asuhan gizi masyarakat secara komprehensif (Zulfiani & Layinatul Fuadah, 2024). Ahli gizi juga turut bertugas menyusun, mengelola, dan menilai berbagai program penyuluhan, pelatihan, dan pendidikan gizi yang ditunjukkan bagi individu maupun masyarakat luas. Oleh karena itu, sifat pekerjaan ahli gizi tidak dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus seperti tenaga medis atau perawat. Meskipun demikian, masih terdapat anggapan bahwa profesi ahli gizi termasuk tenaga kesehatan dengan waktu kerja yang setara dengan nakes pada umumnya, yakni menjalankan pekerjaan secara terus-menerus.

Rata-rata waktu kerja nakes di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Batang adalah 42,875 jam/minggu (Rusdi & Warsito, 2014). Sementara itu, pada masa pandemi COVID-19, kondisi di lapangan menunjukkan betapa krusialnya nakes menghadapi beban waktu kerja yang jauh melebihi rata-rata waktu kerja normal,

sehingga fasilitas pelayanan kesehatan perlu menetapkan kebijakan yang sistematis dan terencana dalam penjadwalan kerja (Sulistiyadi & Sukamdani, 2021).

Dari hasil penelitian kelelahan kerja pada perawat RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin, sebanyak 45,1% mengalami kelelahan kerja yang disebabkan oleh adanya hubungan yang signifikan antara durasi kerja dengan kelelahan kerja (Ulandari et al., 2024). Salah satu kasus yang menarik perhatian penulis adalah ketidakjelasan waktu kerja di Klinik JM Kabupaten Kediri, di mana dalam perjanjian kerja klinik tersebut tidak menjelaskan secara rinci pengaturan mengenai waktu kerja.

Klinik JM di Kabupaten Kediri merupakan salah satu fasilitas kesehatan swasta yang dinaungi oleh sebuah Yayasan rumah sakit di Kabupaten Kediri Jawa Timur. Klinik JM menyediakan pengobatan rawat jalan dan rawat inap dengan layanan pasien umum dan BPJS. Nakes utama klinik JM berupa dokter umum dan dokter gigi. Selain itu terdapat juga tenaga kerja medis lainnya seperti perawat, bidan, dan tenaga kerja non medis dengan total pekerja sebanyak 39 orang. Dalam Pasal 2 ayat (4) PKWT Nomor 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 perihal waktu kerja disebutkan bahwa "Waktu Kerja PIHAK KEDUA adalah Lepas sesuai *Dead Line* Pekerjaan yang harus diselesaikan". Klausula dalam PKWT yang tidak jelas dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi menyebabkan pelanggaran terhadap hak pekerja. Selain itu, klausul kontrak yang tidak jelas bertentangan dengan prinsip itikad baik dalam kontrak, yang menuntut agar para pihak menjalankan hak dan kewajiban secara adil dan transparan (Khalid, 2023).

Selain itu, Pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP RI No. 35 Tahun 2021) menyebutkan bahwa "Setiap Perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja". Berdasarkan definisi tersebut, waktu kerja merupakan komponen yang

wajib dicantumkan dalam setiap perjanjian kerja. Oleh karena itu, ketidakjelasan klausula waktu kerja dalam PKWT di Klinik JM berpotensi meniadakan perlindungan pekerja dan menimbulkan pelanggaran terhadap prinsip keadilan serta keselamatan kerja. Keberadaan klausula waktu kerja yang tidak jelas dalam PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 di klinik JM pada Pasal 2 ayat (4) menimbulkan isu hukum berupa konflik norma, karena tidak hanya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, akan tetapi juga menimbulkan permasalahan hukum mengenai kepastian hak pekerja akibat perjanjian kerja yang tidak mencantumkan klausula jam kerja sehingga tidak adanya batasan waktu kerja yang jelas.

Sebagai perbandingan dengan penelitian terdahulu, kajian oleh Abas dkk. (2021) di Universitas Buana Perjuangan Karawang menganalisis pelaksanaan perjanjian jam kerja antara perusahaan dengan pekerja di PT. Plasindo Lestari dihubungkan dengan Pasal 77 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kajian oleh Mendrofa (2020) di Universitas Lancang Kuning menganalisis pelaksanaan, hambatan, dan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja yang bekerja melebihi waktu kerja pada PT Trifa Abadi. Kajian oleh Kurniawan (2021) di Universitas Mataram menganalisis perlindungan hukum tenaga kesehatan gizi dalam pelaksanaan tugasnya di era pandemi Covid-19. Berbeda dari ketiga penelitian tersebut, penelitian ini secara khusus menganalisis klausula waktu kerja dalam PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 serta akibat hukum apabila klausula tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah klausula pengaturan waktu kerja Pasal 2 ayat (4) pada PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, serta untuk menganalisis akibat hukum terhadap klausula pengaturan waktu kerja dalam PKWT tersebut apabila tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait

ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Apakah klausula pengaturan waktu kerja Pasal 2 ayat (4) pada PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan?
2. Apakah akibat hukum terhadap klausula pengaturan waktu kerja dalam PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 apabila tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang memberikan jawaban apakah aturan hukum sejalan dengan norma yang ada, apakah norma yang berupa perintah atau larangan sesuai dengan prinsip hukum, serta apakah perbuatan seseorang telah sesuai dengan norma dan prinsip hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) antara lain, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Terdapat juga pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yaitu pendekatan yang didasarkan pada pandangan para ahli hukum serta doktrin-doktrin hukum yang telah berkembang dalam ilmu hukum.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini mencakup Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, UU Nomor 13 Tahun 2003, UU Nomor 6 Tahun 2023, UU Nomor 17 Tahun 2023, PP No. 35 Tahun 2021, Kepmenaker Nomor KEP.233/MEN/2003,

Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/342/2020, serta PKWT Klinik JM Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025, yang dilengkapi dengan bahan hukum sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), sedangkan teknik analisis bahan hukum menggunakan analisis preskriptif, yaitu dengan menelaah isu hukum yang ada, menarik kesimpulan berdasarkan hasil telaah tersebut, kemudian memberikan preskripsi berupa argumentasi atau saran atas permasalahan hukum yang diangkat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ketidaksesuaian Klausula Pengaturan Waktu Kerja Pasal 2 Ayat (4) PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Eksistensi perjanjian merupakan fondasi utama dalam tatanan hukum perdata yang mengatur interaksi antarsubjek hukum dalam masyarakat. Pasal 1601a KUHPerdata menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu" dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja merupakan hubungan hukum yang timbul dari kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, dengan kewajiban pekerja memberikan tenaga serta waktunya untuk bekerja dengan imbalan upah selama waktu yang disepakati.

Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang mengatur mengenai hak dan kewajiban

kedua belah pihak. Selain itu, Iman Soepomo dalam buku "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan" berpendapat mengenai definisi perjanjian kerja, yaitu "Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian Dimana salah satu pihak yaitu pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah atau gaji dari pihak kedua yang dalam hal ini adalah majikan, serta majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan kewajiban membayar upah" (Husni, 2020). Dalam Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan bahwa,

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu".

PKWT berdasarkan jangka waktu ditetapkan dengan mempertimbangkan perkiraan lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau kegiatan perusahaan yang sifatnya tidak berlangsung secara terus-menerus, terdapat kategori pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan tidak bersifat permanen, yang berdasarkan ketentuan terbaru dapat dilakukan paling lama selama 5 (lima) tahun (Devi, 2024). Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin". Selain itu, PKWT wajib disusun dengan memperhatikan kepentingan para pihak secara adil serta memastikan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak (Cahyanto, 2021).

Perkembangan konsep waktu kerja dalam kajian manajemen sumber daya manusia menunjukkan adanya perubahan yang mendasar, dari yang sebelumnya hanya dipahami sebagai ukuran kehadiran fisik pekerja menjadi suatu instrumen strategis yang berperan penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi serta

kesejahteraan pekerja (Musmulyadi, 2022). Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia mengatur secara rinci mengenai batas maksimal waktu kerja normal sebagai bentuk jaminan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam menjalankan hubungan kerja. Batas waktu kerja tercantum dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan 2003, yang kemudian dijabarkan juga dalam Pasal 21 ayat (2) PP RI No. 35 Tahun 2021 yang berbunyi,

"Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu". Ketentuan 40 jam kerja dalam satu minggu merupakan batas maksimum waktu kerja yang telah ditetapkan secara tegas."

Ketidaktepatan dalam pengaturan waktu kerja dapat menyebabkan kelelahan pada pekerja, yang berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas maupun terjadinya kecelakaan kerja (Gautama & Wardani, 2025). Bekerja dalam jangka waktu yang terlalu panjang secara terus-menerus dapat menimbulkan *burnout syndrome*, yaitu suatu kondisi kelelahan yang meliputi aspek fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam waktu lama (Zain Syafira et al., 2024). Tenaga kesehatan memegang peran penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkeadilan, khususnya dalam memastikan bahwa setiap pasien memperoleh hak yang seharusnya mereka dapatkan (Riyanto et al., 2023).

Berdasarkan Pasal 77 ayat (4) UU No. 6 Tahun 2023, disebutkan bahwa "Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu", salah satunya sektor pelayanan kesehatan

sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Kepmenaker Nomor KEP.233/MEN/2003.

Pasal 199 ayat (1) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan mengelompokkan tenaga kesehatan yang menyebutkan bahwa,

“Tenaga Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 197 huruf b dikelompokkan ke dalam:

- a. tenaga psikologi klinis;
- b. tenaga keperawatan;
- c. tenaga kebidanan;
- d. tenaga kefarmasian;
- e. tenaga kesehatan masyarakat;
- f. tenaga kesehatan lingkungan;
- g. **tenaga gizi;**
- h. tenaga keterampilan fisik;
- i. tenaga keteknisian medis;
- j. tenaga teknik biomedika;
- k. tenaga kesehatan tradisional; dan
- l. tenaga Kesehatan lain yang ditetapkan oleh Menteri”

tenaga kesehatan yang melaksanakan dan menangani kondisi pasien secara langsung, seperti dokter dan perawat, termasuk dalam kategori pekerjaan yang bersifat terus-menerus, sebagaimana pelaksanaan tugas perawat sangat dipengaruhi oleh pengaturan waktu kerja rumah sakit yang pada umumnya diatur dengan sistem kerja bergilir atau shift (Fajar Satriani et al., 2021). Pola kerja tenaga kesehatan tidak selalu berlangsung secara terus-menerus. Beberapa profesi memiliki tugas yang sifatnya terjadwal dan tidak memerlukan penanganan darurat. Salah satu profesi dalam pola kerja ini adalah ahli gizi.

Kepmenkes Nomor HK.01.07/MENKES/342/2020 menyebutkan bahwa Nutrisisionis adalah seorang yang mempunyai pendidikan dibidang gizi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Persatuan Ahli Gizi Indonesia (PERSAGI), dalam Kode Etik Ahli Gizi dan Pedoman Pelaksanaan Kode Etik Tahun 2025, istilah "Ahli Gizi" sering digunakan sebagai istilah umum yang mencakup dua kategori tenaga gizi, yaitu nutrisisionis dan dietisien. Seorang ahli gizi dalam memberikan edukasi kepada masyarakat atau pasien dituntut untuk menyampaikan informasi secara jujur, tepat, dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan industri pangan tertentu, dengan pendekatan yang mudah dipahami dikenal dengan prinsip *Qaulan Layyina* (Rahayu et al., 2022).

Ahli gizi juga memiliki tanggung jawab untuk berperan aktif dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui perbaikan status gizi masyarakat, yang diwujudkan melalui keterlibatan dalam program pencegahan stunting, penanggulangan anemia, serta pengendalian penyakit tidak menular (Sormin, 2023). Tugas penting ahli gizi di rumah sakit maupun institusi lainnya adalah mengelola penyelenggaraan makanan dalam jumlah besar yang bertujuan untuk menjamin mutu gizi serta keamanan pangan, meliputi tahapan perencanaan menu, pengadaan bahan makanan, penyimpanan, pengolahan, hingga pendistribusian makanan kepada pasien atau konsumen (Khasanah, 2024).

Mengenai tugas ahli gizi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tugas ahli gizi yang bersifat edukatif, konsultatif, dan administratif menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaannya tidak memerlukan pelaksanaan secara terus-menerus seperti tenaga medis lainnya, sehingga pengaturan waktu kerja bagi ahli gizi harus sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Praktik yang terjadi di Klinik JM menunjukkan bahwa perjanjian kerja bagi profesi ahli gizi tidak memuat pengaturan yang rinci mengenai batasan waktu kerja. Pasal 2

ayat (4) PKWT Nomor 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 mengenai waktu kerja disebutkan bahwa "Waktu Kerja PIHAK KEDUA adalah Lepas sesuai *Dead Line* Pekerjaan yang harus diselesaikan". Klausula tersebut menunjukkan adanya ketidakjelasan dalam pengaturan waktu kerja dan tidak sejalan dengan prinsip kepastian hukum (*legal certainty*) yang seharusnya menjadi dasar dalam setiap perjanjian kerja.

Analisis ketidaksesuaian pengaturan waktu kerja pada klausula Pasal 2 ayat (4) PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 dapat ditinjau dari asas hierarki norma (*conflict of norms*). Berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*, ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan atau memberikan standar yang lebih rendah dibandingkan dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Pasal 21 ayat (2) PP RI No. 35 Tahun 2021 menetapkan batas maksimal waktu kerja normal sebesar 40 jam per minggu. Pengaturan waktu kerja dengan sistem "lepas sesuai *deadline*" dalam PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 menimbulkan konflik norma karena isi dari klausula Pasal 2 ayat (4) bertentangan dengan isi dalam Pasal 21 ayat (2) PP RI No. 35 Tahun 2021, sehingga klausula tersebut berpotensi dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 yang dibuat oleh Klinik JM menunjukkan penggunaan ketentuan pengecualian waktu kerja di sektor kesehatan sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (4) UU No. 6 Tahun 2023 secara tidak tepat. Penerapan pengecualian tersebut tetap harus didasarkan pada sifat pekerjaan yang benar-benar memerlukan sistem kerja berkelanjutan dan tidak dapat dijadikan dasar untuk mengabaikan batasan waktu kerja yang bertujuan melindungi keselamatan serta kesehatan pekerja. Berdasarkan uraian mengenai tugas dan fungsi profesinya, ahli gizi melaksanakan pelayanan yang bersifat klinis dan

manajerial secara terjadwal, serta tidak menjalankan pelayanan kegawatdaruratan yang berlangsung selama 24 jam tanpa henti, sehingga tidak terdapat alasan kebutuhan medis yang mendesak untuk menerapkan sistem kerja tanpa batasan jam kerja yang wajar sebagaimana diberlakukan pada tenaga kesehatan di unit perawatan intensif atau layanan darurat.

Berdasarkan seluruh hasil analisis yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa klausula mengenai pengaturan waktu kerja dalam Pasal 2 ayat (4) PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 di Klinik JM, yang menyebutkan bahwa waktu kerja bersifat "lepas sesuai *deadline*", tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Ketidaksesuaian tersebut terutama bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang secara tegas mengatur batasan waktu kerja. Sektor pelayanan kesehatan pada dasarnya termasuk dalam kategori pekerjaan tertentu yang dapat dikecualikan dari ketentuan waktu kerja normal, namun pengecualian tersebut tidak berlaku bagi profesi ahli gizi karena karakteristik dan tugas ahli gizi tidak dilakukan secara terus-menerus seperti tenaga medis lainnya.

Penggunaan frasa "Waktu Kerja PIHAK KEDUA adalah Lepas sesuai Dead Line Pekerjaan yang harus diselesaikan" dalam PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 tidak dapat dibenarkan secara hukum ketenagakerjaan. Klausula tersebut tidak hanya berklausulan dengan ketentuan Pasal 21 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021, tetapi juga melanggar prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja. Ketentuan mengenai waktu kerja seharusnya dirumuskan secara jelas dan terukur agar dapat memberikan kepastian mengenai batas waktu kerja serta hak pekerja atas waktu istirahat.

**2. Klausula Pengaturan Waktu Kerja Batal Demi Hukum dalam PKWT
Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 karena Tidak Sesuai dengan Ketentuan
Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan**

Perjanjian kerja merupakan dasar utama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yang berfungsi sebagai pengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pasal 1320 KUHPerduta menyebutkan bahwa,

“Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

- a. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. suatu pokok persoalan tertentu;
- d. suatu sebab yang tidak terlarang”.

selain itu, Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan bahwa terdapat empat syarat sah yang harus dipenuhi perjanjian kerja, yaitu

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar;

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku”.

Penjelasan mengenai pasal tersebut, yang pertama adalah kesepakatan yang tercapai antara kedua belah pihak harus terbebas dari unsur penipuan (*bedrog*), paksaan (*dwang*), maupun kekhilafan (*dwaling*) (Nasution, 2021). Kemudian untuk kecakapan menurut Pasal 1330 KUHPerduta, pihak yang tidak cakap membuat perjanjian adalah anak yang belum dewasa, orang yang berada di bawah pengampuan, dan pihak yang oleh undang-undang dilarang membuat perjanjian tertentu. Pasal 330 KUHPerduta menegaskan bahwa seseorang dianggap dewasa

jika telah berusia 21 tahun atau telah menikah. Dalam hukum ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 26 menetapkan bahwa anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 tahun. Kemudian, adanya pekerjaan yang diperjanjikan berkaitan erat dengan objek perjanjian, yang menunjukkan bahwa perjanjian kerja harus memiliki objek yang jelas, yaitu pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja, dengan tujuan untuk menjamin terpenuhinya hak dan kewajiban kedua pihak secara tepat (Harahap, 2022). Terakhir, adanya sebab yang halal dalam perjanjian kerja. Pasal 1337 KUHPerdara menyebutkan bahwa "Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum". Suatu sebab terlarang juga dapat dimaknai bahwa dalam membuat sebuah perjanjian, dilarang membuat suatu perjanjian tanpa persetujuan kedua pihak atau yang dibuat karena sebab yang palsu atau terlarang (Syamsiah, 2021).

Asas *pacta sunt servanda* menyatakan bahwa perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (Alexandra & Rizkianti, 2025). Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya, maka pihak yang dirugikan dapat menuntut pemenuhan perjanjian, pembatalan, maupun ganti rugi sesuai ketentuan hukum yang berlaku (Zainudin et al., 2023). Perjanjian yang sah memberikan kepastian hukum karena keberadaannya diakui dan dilindungi oleh hukum (Armanda, 2024). Perjanjian dapat dibatalkan jika syarat subjektif, yaitu kesepakatan dan kecakapan, tidak terpenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 2003.

Apabila suatu perjanjian batal demi hukum, maka perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada dan tidak menimbulkan akibat hukum apapun bagi seluruh pihak yang membuat perjanjian (Mu'awanah et al., 2025). Perjanjian dapat dikatakan batal demi hukum jika tidak memenuhi syarat objektif, yaitu adanya suatu pokok

persoalan tertentu dan suatu sebab yang tidak terlarang sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPdata. Hal ini juga disebutkan dalam Pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan 2003 yang menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum", maka jika perjanjian kerja tidak atas dasar adanya pekerjaan yang dijanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku, maka perjanjian batal demi hukum.

Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia juga menetapkan konsekuensi akibat hukum yang tegas apabila PKWT dibuat dengan tidak memenuhi persyaratan dalam ketentuan yang berlaku. Ketentuan tersebut terdapat dalam Pasal 59 ayat (7) yang menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu". PKWT dapat berubah menjadi Perjanjian PKWTT jika pihak pertama melakukan pelanggaran, baik terhadap masa kontrak, masa tunggu pembaruan kontrak, maupun saat pembuatan pembaruan kontrak (Nurachmad, 2009). PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 pada Klinik JM terdapat klausula dalam Pasal 2 ayat (4) yang menyebutkan bahwa "Waktu Kerja PIHAK KEDUA adalah Lepas sesuai *Dead Line* Pekerjaan yang harus diselesaikan". Klausula tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak mencantumkan secara jelas mengenai durasi waktu kerja baik dalam satu hari maupun satu minggu. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 21 ayat (1) dan (2) PP RI No. 35 Tahun 2021 serta Pasal 77 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023, yang menjelaskan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan ketentuan waktu kerja paling lama 40 jam dalam satu minggu.

Klausula pengaturan waktu kerja dalam PKWT di Klinik JM tersebut menimbulkan akibat hukum berupa batal demi hukum. Hal ini disebabkan karena objek atau syarat kerja yang diperjanjikan, yaitu sistem waktu kerja tidak diatur secara jelas dan bertentangan dengan Pasal 21 PP RI No. 35 Tahun 2021 dan Pasal 77 UU No. 6 Tahun 2023, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan 2003. Akibat dari batal demi hukum tersebut, klausula waktu kerja dalam PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 pada Klinik JM dianggap tidak pernah ada dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Oleh karena itu, pengaturan waktu kerja bagi ahli gizi di Klinik JM harus kembali mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu paling lama 7 atau 8 jam per hari dan 40 jam dalam satu minggu.

Penerapan prinsip batal demi hukum tersebut juga terdapat dalam praktik peradilan. Salah satu contohnya terdapat dalam Putusan Nomor 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst. Dalam perkara tersebut, PKWT yang dibuat antara pekerja dan pengusaha tidak ditandatangani oleh pihak pengusaha. Meskipun demikian, pekerja telah menandatangani perjanjian sejak 22 April 2025 dan tetap menjalankan pekerjaan bersama pekerja lainnya hingga 25 April 2025. Berdasarkan fakta tersebut, Majelis Hakim dalam amar putusannya menetapkan bahwa pekerja yang bersangkutan harus diangkat sebagai pekerja tetap. Putusan tersebut menunjukkan bahwa PKWT yang mengandung cacat hukum dapat dinyatakan batal demi hukum dan status hubungan kerjanya berubah menjadi PKWTT, sehingga akibat dari batal demi hukum PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 di Klinik JM dapat berubah status hubungan kerjanya menjadi PKWTT.

Berdasarkan analisis hukum yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa klausula pengaturan waktu kerja dalam Pasal 2 ayat (4) PKWT Nomor:

1168/B/JM/PKWT/IX/2025 di Klinik JM tidak memenuhi syarat objektif sah nya perjanjian, yaitu adanya sebab yang halal atau "pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku". Akibatnya, status PKWT tersebut kehilangan kekuatan hukumnya secara materiil sehingga dianggap tidak pernah ada sejak awal dan tidak memiliki kekuatan mengikat secara hukum bagi pekerja ahli gizi dalam Klinik JM. Selain itu, akibat dari status batal demi hukum PKWT tersebut menyebabkan status hubungan kerjanya berubah menjadi PKWTT. Waktu kerja bagi ahli gizi di Klinik JM harus disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku secara nasional, yaitu paling lama 40 jam dalam satu minggu, dan Klinik JM berkewajiban secara hukum untuk melakukan perbaikan terhadap perjanjian kerja agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

D. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, simpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Klausula pengaturan waktu kerja dalam Pasal 2 ayat (4) PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025 di Klinik JM yang menyebutkan "Waktu Kerja PIHAK KEDUA adalah Lepas sesuai Dead Line Pekerjaan yang harus diselesaikan" tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Ketidaksesuaian tersebut disebabkan karena klausula tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 dan Pasal 21 ayat (2) PP RI No. 35 Tahun 2021 yang menetapkan batas maksimal waktu kerja normal, yaitu 40 jam dalam satu minggu.

2. Akibat hukum dari ketidaksesuaian klausula tersebut adalah dinyatakan batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat objektif sah nya perjanjian, yaitu adanya sebab yang halal atau “pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku”. Hal ini dikarenakan klausula tersebut melanggar ketentuan mengenai waktu kerja yang diatur dalam Pasal 21 PP RI No. 35 Tahun 2021 dan Pasal 77 UU No. 6 Tahun 2023. Selain itu, pelanggaran terhadap syarat materiil dalam penyusunan PKWT mengakibatkan hubungan kerja antara Klinik JM dan pekerja yang bersangkutan secara hukum berubah menjadi PKWTT.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak untuk meningkatkan pengawasan mengenai ketentuan waktu kerja, antara lain:

1. Manajemen Klinik JM, perlu memperbaiki PKWT Nomor: 1168/B/JM/PKWT/IX/2025, khususnya pada Pasal 2 ayat (4) yang mengatur mengenai waktu kerja. Frasa “lepas sesuai Dead Line” perlu diganti dengan pengaturan jam kerja yang lebih jelas dan terukur, yaitu 8 jam per hari dengan batas maksimal 40 jam per minggu. Pengaturan yang lebih rinci ini diperlukan untuk memberikan kepastian hukum serta mencegah potensi penyalahgunaan atau eksploitasi tenaga kerja.
2. Tenaga Ahli Gizi, perlu meningkatkan pemahaman terhadap aspek hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak normatif dalam hubungan kerja. Sebelum menandatangani perjanjian kerja, pekerja perlu mencermati setiap klausula secara teliti, terutama yang berkaitan dengan pengaturan waktu kerja dan hak atas upah lembur.

3. Dinas Ketenagakerjaan, perlu meningkatkan pengawasan serta melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap praktik perjanjian kerja, khususnya pada fasilitas pelayanan kesehatan. Selain itu, apabila ditemukan pelanggaran, dinas ketenagakerjaan perlu menindaklanjutinya sesuai dengan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang berlaku.

REFRENSI

Buku

- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Husni, L. 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Musmulyadi, M. M. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer. Edited by Rendi Fernandes. 1st ed. Jakarta: Mitra Cendekia Media.
- Rahayu, L. S., N. R. Maulida, F. Badzlina, and M. Rosyidi. 2022. Buku Ajar Gizi Klinik Komprehensif: Kajian Integratif Ilmu Gizi dan Islam. 1st ed. Yogyakarta: Gramasurya.

Jurnal

- Andri Cahyanto. 2021. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan." Jurnal Indonesia Sosial Sains 2(2):183–196.
- Armanda, Deby. 2024. "Analisis Kepastian Hukum Terkait Pentingnya Melakukan Perjanjian Tertulis dalam Melaksanakan Suatu Transaksi." AL-DALIL: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum 2(2):62–68.
- Alexandra, Y., and W. Rizkianti. 2025. "Implementasi Asas Pacta Sunt Servanda pada Perjanjian Jual-Beli Secara Lisan pada Kendaraan Bermotor." Jurnal Kertha Semaya 13(6):1068–1078.
- Anita Sinaga, N. 2017. "Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan." Jurnal 7(2).

- Ahmad Hamim Bastomi, and Ahmad Nailul Author. 2026. "Analisis Kewajiban Pembayaran Ganti Kerugian Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Indonesian Journal of Contemporary Law* 3(5).
- Budi Santoso and Ratih T. 2012. "Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja." *Arena Hukum* 5(3):201–209.
- Fajar Satriani, N., M. Saranani, and Narmi. 2021. "Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Shift Pagi, Sore dan Malam pada Perawat Rawat Inap Ruangan Lavender dan Mawar di RSUD Kota Kendari." *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan* 1.
- Gautama, Iman, and Ratna Wardani. 2025. "Analisa Beban Kerja dan Tingkat Kelelahan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di IGD dan Ruang Rawat Inap RS Puskikes Puskesmas Jakarta Timur." *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan* 19(2):1290.
- Harahap, N. 2022. "Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *Jurnal Hukum Al-Hikmah: Media Komunikasi dan Informasi Hukum dan Masyarakat* 3.
- Hasan Zainudin, Ryan Justicia, Edi Prayitno, and Muhammad Abi Febriansyah. 2023. "Analisi Kerugian Akibat Wanprestasi dalam Kontrak Bisnis Kendaraan Bermotor." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(17):698–710.
- Khasanah, Arini Noor. 2024. "Analisis Manajemen Penyelenggaraan Makanan di Instalasi Gizi RSUD Kardinah Tegal." *Journal of Health Management Research* 3(2).
- Khalid, A. 2023. "Analisis Itikad Baik sebagai Asas Hukum Perjanjian." *Jurnal Legal Reasoning* 5(2):109–122.
- Lukas, L., L. F. Suoth, R. Wowor, and S. Ratulangi. 2018. "Hubungan antara Suhu Lingkungan Kerja dan Jam Kerja dengan Stres Kerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Unit Manado Proyek Universitas Sam Ratulangi." *Jurnal Kesmas* 7(4).
- Mu'awanah, Y., S. H. Marhamah, A. N. Azizah, A. Fauzan, and I. Ibrahim. 2025. "Keabsahan Suatu Perjanjian." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 3(1).
- Ria Sintha Devi. 2024. "Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja." *As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga* 6(4):1208–1219.

- Rusdi, B. E. W. 2014. "Shift Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Terjadinya Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat di Rumah Sakit Pemerintah." *Jurnal Manajemen Keperawatan* 2(1).
- Sormin, Roslin E. M. 2023. "Peran Bidan Desa Dalam Pencegahan Stunting Pada Puskesmas di Kabupaten Timor Tengah Selatan." *Jurnal Administrasi dan Demokrasi* 2(1).
- Sulistyadi, K., and N. B. Sukamdani. 2021. "Analisis Penjadwalan Tenaga Perawat Saat Pandemi Covid-19 di Ruang Perawatan Bedah Laki-Laki Rumah Sakit 'X' di Kuwait." *Gaung Informatika* 14(1).
- Susanto, M. M. 2022. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Batas Jam Kerja pada CV. DM Pekalongan." *Jurnal Ikamakum* 2(2).
- Syahputra Nasution, Mulia. 2021. "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Metadata* 3(2).
- Syamsiah, D. 2021. "Kajian Terkait Keabsahan Perjanjian E-Commerce Bila Ditinjau dari Pasal 1320 KUHPdata tentang Syarat Sah Perjanjian." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2.
- Ulandari, A., M. S. Noor, I. H. Noor, and M. A. Nisa. 2024. "Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja, dan Ritme Sirkadian Terhadap Kelelahan Kerja Perawat." *Syifa' Medika* 15.
- Zain Syafira, Jihan, Aprina Aprina, and Sunarsih Sunarsih. 2024. "Burnout Perawat: Dampak Beban Kerja dan Kurangnya Penghargaan di RSUD Jenderal Ahmad Yani." *Jurnal Kesehatan* 17(2):211–219.
- Zulfiani, E., and L. Layinatul Fuadah. 2024. "Peran Gizi dan Ahli Gizi Dalam Upaya Pembangunan Nasional di Indonesia." *Jusindo* 6(1).

Laman

- Badan Pusat Statistik. 2025. "Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2025." Diakses melalui laman BPS.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2020. "Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PPKWT) Periode Februari 2020." *Satudata Kemnaker*.

