CAUSA

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026

PEKERJA PARUH WAKTU (*PART TIME*) DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Khairunnisa Tanjung[1], Jihan Safa Batubara[2], Farhan Azhari Harahap[3], Figo Gustiawan[4], Tarikha Khainursyah Siregar[5], Fauzan Al Ridwan Harahap[6], Raditya Iryanto Putra[7]

Email: Khairunnisa0206232078@uinsu.ac.id[1], Jihan0206232080@uinsu.ac.id[2], Farhan0206232081@uinsu.ac.id[3], Figo0206232082@uinsu.ac.id[4], Tarikha0206232093@uinsu.ac.id[5], Fauzan0206232101@uinsu.ac.id[6], Raditya0206232107@uinsu.ac.id[7]

Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstract

Part-time employment is a form of employment that is becoming increasingly popular due to changing needs in the workplace. This type of work involves shorter working hours than full-time employment, but still involves rights and obligations between workers and employers. In practice, part-time workers often face issues regarding employment status, wages, working hours, and legal protection that are not yet fully understood. The purpose of this paper is to analyze the regulation of part-time employment from the perspective of labor law in Indonesia, including the legal status of part-time workers and the legal protection provided through statutory regulations. The method used is normative legal research with an approach to statutory regulations and labor law concepts. The results of the study indicate that part-time workers remain in an employment relationship and are entitled to legal protection under applicable provisions, although there are differences in the regulations compared to full-time workers. Therefore, a clear understanding and consistent application of labor law are needed to ensure the rights of part-time workers are fulfilled and a fair and balanced employment relationship is created.

Keywords: Part-Time Work, Labor Law, Employment Relationship, Legal Protection.

Abstrak

Pekerjaan paruh waktu adalah salah satu bentuk kerja yang semakin populer karena perubahan kebutuhan di dunia kerja. Pekerjaan ini memiliki jam kerja yang lebih singkat dibandingkan pekerja penuh waktu, tetapi tetap melibatkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, pekerja paruh waktu sering menghadapi masalah mengenai status kerja, pengupahan, jam kerja, serta perlindungan hukum yang belum sepenuhnya dipahami. Tujuan dari penulisan ini adalah

Article History
Received : Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Copyright : Author
Publish by : CAUSA

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

untuk menganalisis pengaturan pekerjaan paruh waktu dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk posisi hukum pekerja paruh waktu serta perlindungan hukum yang diberikan melalui peraturan perundang-undangan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konsep hukum ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu tetap berada dalam hubungan kerja, sehingga berhak mendapatkan perlindungan hukum sesuai ketentuan yang berlaku, meskipun terdapat perbedaan dalam pengaturannya dibandingkan dengan pekerja penuh waktu. Oleh karena itu, dibutuhkan pemahaman yang jelas dan penerapan hukum ketenagakerjaan secara konsisten agar hak pekerja paruh waktu dapat terpenuhi dan tercipta hubungan kerja yang adil serta seimbang.
Kata Kunci: Pekerjaan Paruh Waktu, Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum.

PENDAHULUAN

Sekarang ini, dunia kerja sedang berubah menjadi lebih fleksibel dalam hal cara bekerja. Salah satu contoh ketenagakerjaan yang fleksibel adalah sistem kerja paruh waktu. Sistem ini digunakan di berbagai bidang seperti toko, jasa, sekolah, dan kreatif. Sistem kerja paruh waktu memberi kesempatan bagi orang yang tidak bisa bekerja penuh waktu, seperti mahasiswa atau ibu yang mengurus rumah, untuk tetap mendapatkan penghasilan. Bagi para pengusaha, sistem ini juga lebih efektif karena bisa menyesuaikan jumlah karyawan dengan kebutuhan bisnis mereka.

Beberapa perusahaan mengatur penggunaan istilah kerja paruh waktu sesuai dengan kebutuhan mereka. Misalnya, mereka hanya memanggil karyawan dalam jangka waktu tertentu saja. Namun, penggunaan sistem ini sering kali membuat kerja paruh waktu terkesan tidak menjamin dan membuat pekerja merasa tidak tenang. Kerja paruh waktu adalah cara yang bisa dilakukan oleh mahasiswa untuk menambah penghasilan. Jam kerjanya yang hanya setengah hari memberi kesempatan bagi mereka untuk mengikuti kuliah. Selain mahasiswa, pekerjaan paruh waktu juga banyak dipilih oleh anak muda yang baru lulus dan sedang mencari pengalaman. Mereka ingin mengetahui bidang pekerjaan apa yang cocok bagi dirinya.[1]

Selain masalah hukum dasar, adanya pekerja paruh waktu juga menimbulkan isu terkait hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Dalam praktiknya, banyak pekerja paruh waktu yang

[1] Mekari Talenta, "*Pengertian Kerja Paruh Waktu dan Manfaatnya*", Diakses pada 11 September 2024, https://www.talenta.co/blog/kerja-paruh-waktu-adalah/.

bekerja tanpa ada kontrak kerja, menerima upah yang tidak sesuai dengan jam kerja mereka, atau tidak mendapat hak-hak seperti jaminan sosial, waktu istirahat, serta perlindungan keselamatan kerja. Di sisi lain, para pengusaha juga sering bingung dalam menentukan kewajiban yang harus dipenuhi terhadap pekerja paruh waktu, karena hingga kini belum ada aturan yang jelas mengenai batasan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak dalam hubungan kerja jenis ini.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu berada dalam posisi yang rentan terhadap pelanggaran hak ketenagakerjaan. Kurangnya aturan khusus serta rendahnya pemahaman mengenai status hukum pekerja paruh waktu dapat menyebabkan perlakuan yang tidak adil, seperti upah di bawah standar, jam kerja yang melebihi kesepakatan, serta pekerja paruh waktu tidak dimasukkan dalam program jaminan sosial. Oleh karena itu, dibutuhkan pengkajian mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja paruh waktu dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, serta sejauh mana perlindungan tersebut mampu memberikan rasa aman dan kepastian hukum bagi para pekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah apa dasar hukum yang mengatur pekerja paruh waktu (*part time*) dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimana hak dan kewajiban pekerja paruh waktu dalam hubungan kerja, dan bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja paruh waktu dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Sedangkan tujuannya adalah untuk mengetahui dasar hukum yang mengatur pekerja paruh waktu (*part time*) dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja paruh waktu dalam hubungan kerja, dan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja paruh waktu dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (yuridis normatif) yang bertujuan untuk mengkaji dasar hukum, hak dan kewajiban, serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu (*part time*) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, serta pendekatan konseptual dengan mengkaji doktrin dan pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan. Sumber bahan hukum terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan karya ilmiah yang relevan, serta bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan,

sedangkan analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan penalaran deduktif untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

PEMBAHASAN

Dasar Hukum Pekerja Paruh Waktu (*Part Time*) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia

Part Time berasal dari Bahasa Inggris yaitu *part* yang memiliki arti paruh dan *time* memiliki arti waktu. Pekerja *Part Time* atau Pekerja Paruh Waktu adalah kerja sampingan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerjanya. Pekerja Paruh Waktu adalah pekerja yang hanya dikerjakan dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja nominal.[2]

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, status pekerja paruh waktu sampai saat ini belum diatur secara terpisah dan jelas dalam undang-undang. Istilah "pekerja paruh waktu" biasanya dimaknai sebagai pekerja yang bekerja hanya sebagian dari waktu kerja normal, yang biasanya ditentukan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, tanpa ada definisi khusus dalam undang-undang nasional.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 masih mengatur waktu kerja normal, seperti pasal yang menyebutkan batas waktu kerja 40 jam per minggu (misalnya Pasal 77 UUK), tetapi tidak secara jelas menjelaskan posisi hukum pekerja paruh waktu dalam hubungan kerja ketenagakerjaan. Akibatnya, pekerja paruh waktu sering dikaitkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kesepakatan kerja tertentu, sehingga statusnya kadang dianggap sama dengan pekerja kontrak berdasarkan PKWT.

Tidak adanya aturan khusus mengenai pekerja paruh waktu membuat dasar hukum untuk melindungi hak-hak mereka bergantung pada ketentuan umum dalam hubungan kerja, seperti jam kerja normal dan hak cuti tahunan. Namun, dalam praktiknya, ketentuan tersebut belum mampu memberikan kepastian hukum yang memadai. Oleh karena itu, sering kali ketentuan PKWT digunakan sebagai dasar dalam mengatur pekerja paruh waktu di dunia kerja Indonesia, meskipun sebenarnya tidak sepenuhnya sama.[3]

Sebagai perbandingan, penelitian lain dari Universitas Gadjah Mada menunjukkan bahwa dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, jenis hubungan kerja non-standar seperti kerja paruh waktu belum diatur dengan jelas meskipun secara nyata sudah ada, sehingga perlindungan

[2] Pingky Pratiwi, "*Rasionalitas Bekerja Paruh Waktu (Part Time) Pada Mahasiswa*", Skripsi, (Jakarta: UIN JAKARTA, 2023), h. 26.

[3] Cornelia Indira Kusuma Bahari dan Emmilia Rusdiana, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan", *Novum : Jurnal Hukum*, Vol. 9 No. 03 (2023) h. 132.

hukum bagi pekerja dalam bentuk hubungan kerja tersebut masih kurang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada celah dalam aturan nasional yang mengakui status pekerja paruh waktu secara tegas.[4]

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan fakta yang mengejutkan, yaitu jumlah orang yang bekerja paruh waktu di Indonesia naik sebesar 37% dalam tiga tahun terakhir. Perubahan ini dipengaruhi oleh revolusi digital yang terjadi setelah masa pandemi, sehingga secara mendasar mengubah cara orang bekerja. Adapun ciri-ciri dari pekerta paruh waktu atau *part time* adalah:

1. Jam kerja fleksibel, dimana bisa disesuaikan sesuai kesepakatan antara kedua pihak, bisa pagi, siang, atau malam. Tidak harus mengikuti jam kerja 9 sampai 5 yang teratur.
2. Sistem pembayaran berdasarkan waktu atau hasil kerja. Contohnya: upah per jam (misal: Rp 25.000 hingga Rp 100.000 per jam), upah per proyek (misal: Rp 500.000 hingga Rp 5.000.000 per proyek), kemudian komisi atau bonus berdasarkan pencapaian kerja
3. Hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja tertulis yang jelas, mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak.
4. Fleksibilitas dalam tempat kerja, yaitu bisa bekerja dari jarak jauh, campuran, atau di kantor tergantung pada jenis pekerjaan yang diambil.[5]

Hak dan Kewajiban Pekerja Paruh Waktu Dalam Hubungan Kerja

Pekerja paruh waktu, meskipun bekerja lebih sedikit dibandingkan karyawan penuh waktu, tetap memiliki hak yang dijamin oleh hukum. Namun, banyak orang belum tahu secara rinci apa saja hak tersebut, sehingga mudah terjadi pelanggaran oleh perusahaan atau pihak yang menyediakan pekerjaan. Berikut penjelasan mengenai hak-hak pekerja paruh waktu secara lebih detail.

1. Hak atas Upah yang Adil dan Proporsional

Pekerja paruh waktu memiliki hak untuk menerima upah yang layak berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah diberikan secara proporsional sesuai dengan jumlah jam atau hari kerja, dengan acuan UMP atau UMK.

2. Hak Hak atas Perlindungan Jaminan Sosial

[4] Nabiyla Risfa Izzati, "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Masalah-Masalah Hukum,* No. 3 (2021), h. 296.

[5] Anderson Sebastian, "*Apa Itu Pekerja Paruh Waktu? Panduan Lengkap + Hak Hukum Terbaru*", https://amertabertigasejahtera.com/Artikel/pekerja-paruh-waktu-adalah diakses pada 9 Oktober 2025.

Pekerja paruh waktu masih bisa mendapatkan perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Manfaat yang diberikan mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, serta Jaminan Pensiun (yang bisa dipilih). Jika perusahaan tidak mendaftarkan pekerja, pekerja tetap bisa mendaftar sendiri agar tetap mendapat perlindungan sosial.

3. Hak atas Cuti yang Proporsional

Pekerja paruh waktu juga memiliki hak untuk mengambil cuti, seperti cuti tahunan, cuti sakit, atau cuti khusus. Masa cuti tersebut dihitung berdasarkan jumlah jam kerja yang mereka lakukan. Jika pekerja penuh waktu mendapat 12 hari cuti setahun, maka pekerja paruh waktu yang bekerja separuh dari jam kerja normal berhak mendapatkan sekitar 6 hari cuti per tahun.

4. Hak atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam hal K3, pekerja paruh waktu memiliki hak yang sama seperti pekerja penuh waktu. Mereka berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman, alat perlindungan jika diperlukan, serta pelatihan keselamatan kerja sesuai jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Tidak boleh ada perbedaan perlindungan hanya karena status jam kerja mereka berbeda.

5. Hak atas Perjanjian Kerja Tertulis

Pekerja paruh waktu berhak mendapatkan perjanjian kerja tertulis yang mencakup jam kerja, upah, tugas, hak cuti, serta ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Bentuk perjanjian ini biasanya berupa PKWT atau perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian ini memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak.

6. Hak atas Perlakuan yang Adil dan Non-Diskriminatif

Pekerja paruh waktu tidak boleh diperlakukan secara tidak adil atau diskriminatif. Mereka berhak mendapatkan kesempatan pelatihan, promosi, dan kenaikan upah jika kinerjanya sesuai dengan standar yang ditentukan. Prinsip ini menegaskan bahwa perbedaan dalam jam kerja tidak boleh memengaruhi hak atas perlakuan yang adil.

7. Hak atas Pelatihan dan Pengembangan Diri

Pekerja paruh waktu juga berhak mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerjanya. Pelatihan ini penting untuk mendukung produktivitas mereka serta memberi peluang untuk diterima sebagai karyawan tetap di masa depan.

8. Hak atas Kompensasi Jika Terjadi PHK

Dalam beberapa kondisi, pekerja paruh waktu berhak memperoleh kompensasi bila terjadi pemutusan hubungan kerja. Besaran kompensasi dihitung secara proporsional terhadap lamanya masa kerja dan jam kerja yang telah dilakukan. Ketentuan ini sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 sebagai bagian dari UU Cipta Kerja.

Pekerja paruh waktu tidak hanya memiliki hak yang dilindungi oleh undang-undang, tetapi juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi agar hubungan kerja berjalan harmonis dan profesional. Adapun kewajibannya adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi jam kerja yang sudah disepakati
2. Menjalankan tugas dengan deskripsi pekerjaan
3. Menjaga kualitas kerja
4. Mematuhi peraturan Perusahaan
5. Menjaga Kerahasiaan Perusahaan
6. Menggunakan fasilitas Perusahaan dengan bijak
7. Melaporkan hasil dari pekerjaan secara berkala[6]

Perlindungan Hukum Kepada Pekerja Paruh Waktu Dalam Praktik Ketenagakerjaan Di Indonesia

Pekerja paruh waktu di Indonesia memiliki perlindungan hukum yang sama dengan pekerja penuh waktu, karena UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan yang menerjemahkannya, seperti PP No. 35 Tahun 2021 dan PP No. 36 Tahun 2021, menjamin perlindungan hukum bagi semua pekerja, baik yang bekerja penuh waktu, paruh waktu, maupun kontrak. Oleh karena itu, hak-hak dasar seperti upah yang layak, durasi kerja yang wajar, dan perlakuan yang adil berlaku sama bagi pekerja paruh waktu.[7]

Pekerja paruh waktu berhak menerima jam kerja maksimal 7 jam per hari atau 35 sampai 40 jam per minggu, tergantung pada sistem kerja yang diterapkan perusahaan, serta memiliki hak istirahat sehari dan seminggu. Mereka juga tidak boleh diminta bekerja lembur tanpa imbalan yang sesuai dengan ketentuan hukum, sehingga jam kerja mereka tidak boleh melebihi batas normal secara berlebihan[8]. Dalam hal pengupahan, pekerja paruh waktu berhak menerima upah yang tidak boleh lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota yang berlaku. Upah ini dihitung secara proporsional berdasarkan jam kerja, misalnya upah sebulan dibagi 126 jam kerja. Meskipun jumlah upahnya mungkin lebih kecil karena jam kerjanya lebih sedikit, tarif per jamnya tetap harus sesuai dengan UMR dan tidak boleh diturunkan hanya karena statusnya sebagai pekerja paruh waktu.[9]

---

[6] Talentiv, "*Pekerja Paruh Waktu: Panduan Lengkap Hak, Kewajiban, dan Aturannya*", diakses pada 13 Agustus 2025, https://talentiv.id/pekerja-paruh-waktu/.

[7] Willa Wahyuni, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu", *Hukumonline*, diakses 4 juli 2022, https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-paruh-waktu-lt62c2bd7e04f06/.

[8] Kantorku HRIS, " Kerja Paruh Waktu: Dasar Hukum, Gaji, dan Cara Hitungnya", *Kantorku HRIS,* diakses 18 September 2025, https://kantorku.id/blog/kerja-paruh-waktu/.

[9] Tim Penulis, "Memahami Ketentuan Hukum dalam Kontrak Perjanjian Pekerja Paruh Waktu", *Hukumku,* diakses 21 Juli 2025, https://www.hukumku.id/post/kontrak-perjanjian-paruh-waktu.

Pekerja paruh waktu juga berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) jika sudah bekerja setidaknya 1 bulan secara terus-menerus. Besarannya dihitung secara proporsional berdasarkan lamanya masa kerja dan upah yang diterima. Selain itu, mereka juga berhak atas cuti tahunan, cuti sakit, serta cuti khusus seperti cuti melahirkan dan cuti haid menurut ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, hak-hak sosial dan kesejahteraan mereka tetap dijaga meskipun durasi kerjanya lebih pendek.[10]

Pekerja paruh waktu termasuk dalam jaminan sosial, jadi pengusaha harus mendaftarkan mereka sebagai anggota BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan yang diberikan mencakup jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun. Iuran dan manfaatnya dihitung berdasarkan upah yang diterima, sehingga mereka tetap mendapatkan perlindungan sosial saat bekerja. Dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja paruh waktu berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman, alat kerja yang layak, pelatihan keselamatan kerja, serta perlindungan dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Mereka juga berhak mendapatkan kompensasi jika mengalami kecelakaan kerja melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Dengan demikian, perlindungan terhadap keselamatan diri tidak tergantung pada apakah mereka bekerja penuh waktu atau paruh waktu.[11]

Selain itu, pekerja paruh waktu berhak bebas berserikat, mendirikan serikat, serta melakukan negosiasi kolektif. Pengusaha wajib menghormati hak-hak tersebut dan tidak boleh memperkenalkan diskriminasi, pencegahan, atau pemecatan hanya karena pekerja tersebut menjadi anggota serikat atau ikut dalam kegiatan serikat pekerja. Namun di lapangan, perlindungan hukum pekerja paruh waktu seringkali belum terpenuhi sepenuhnya.

Banyak pekerja paruh waktu tidak memiliki kontrak kerja, tidak didaftarkan ke BPJS, upah yang diberikan di bawah standar, THR dan hak cuti tidak diberikan, serta saat PHK, pesangon dan hak-hak lainnya tidak dibayarkan secara proporsional. Oleh karena itu, perlu diperkuat penerapan hukum ketenagakerjaan, pengawasan yang lebih ketat oleh pemerintah, serta pemberdayaan pekerja melalui pendidikan hukum dan peran serikat pekerja.

KESIMPULAN

Pekerjaan paruh waktu (*part time*) merupakan bentuk hubungan kerja yang sah dan diakui dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun memiliki jam kerja yang lebih

[10] RecruitFirst, "Pengertian Pekerja Paruh Waktu Serta Undang-Undangnya di Indonesia", *RecruitFirst*, diakses 15 Januari 2024, https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/pekerja-paruh-waktu-adalah/.

[11] Cornelia Indira Kusuma Bahari dan Emmilia Rusdiana, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan", *Novum: Jurnal Hukum*, Vol. 9 No. 3 (2022), h. 138-139.

singkat dibandingkan pekerja penuh waktu, pekerja paruh waktu tetap berada dalam hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, pekerja paruh waktu tetap berhak memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai pekerjaan paruh waktu dalam hukum ketenagakerjaan pada prinsipnya mengacu pada ketentuan umum tentang hubungan kerja, pengupahan, jam kerja, serta perlindungan tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan ketidakjelasan dan ketidaksesuaian penerapan aturan, terutama terkait kepastian status kerja, pemenuhan hak normatif, dan jaminan sosial bagi pekerja paruh waktu. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja paruh waktu belum sepenuhnya optimal. Dengan demikian, diperlukan pemahaman dan komitmen dari pengusaha serta pengawasan yang efektif dari pemerintah agar ketentuan hukum ketenagakerjaan dapat diterapkan secara konsisten terhadap pekerja paruh waktu. Upaya ini penting untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja paruh waktu serta menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Bahari, Cornelia Indira Kusuma, dan Emmilia Rusdiana. 2023. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan." *Novum: Jurnal Hukum*. Vol. 9 no. 3.

Izzati, Nabiyla Risfa. 2021. "Eksistensi Yuridis dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum*. no. 3.

Kantorku HRIS. 2025. "Kerja Paruh Waktu: Dasar Hukum, Gaji, dan Cara Hitungnya". *Kantorku HRIS*. Diakses 18 September 2025. https://kantorku.id/blog/kerja-paruh-waktu/.

Mekari Talenta. 2024. "Pengertian Kerja Paruh Waktu dan Manfaatnya". Diakses 11 September 2024. https://www.talenta.co/blog/kerja-paruh-waktu-adalah/.

Pratiwi, Pingky. 2023. *Rasionalitas Bekerja Paruh Waktu (Part Time) pada Mahasisw*a. Skripsi. Jakarta: UIN Jakarta.

RecruitFirst. 2024. "Pengertian Pekerja Paruh Waktu Serta Undang-Undangnya di Indonesia". *RecruitFirst*. Diakses 15 Januari 2024. https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/pekerja-paruh-waktu-adalah/.

Sebastian, Anderson. 2025. "Apa Itu Pekerja Paruh Waktu? Panduan Lengkap + Hak Hukum Terbaru". Diakses 9 Oktober 2025. https://amertabertigasejahtera.com/Artikel/pekerja-paruh-waktu-adalah.

Talentiv. 2025. "Pekerja Paruh Waktu: Panduan Lengkap Hak, Kewajiban, dan Aturannya." Diakses 13 Agustus 2025. https://talentiv.id/pekerja-paruh-waktu/.

Tim Penulis. 2025. "Memahami Ketentuan Hukum dalam Kontrak Perjanjian Pekerja Paruh Waktu". *Hukumku*. Diakses 21 Juli 2025. https://www.hukumku.id/post/kontrak-perjanjian-paruh-waktu.

Wahyuni, Willa. 2022. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu". *Hukumonline*. Diakses 4 Juli 2022. https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-paruh-waktu-lt62c2bd7e04f06/.