E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2635-2642
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Tetap (Studi Kasus di PT. Galih Pusaka Rinjani)

T Komalasandi

Program Studi Hukum, Universitas Bumigora
e-email: komalasandititian@gmail.com

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta mengkaji penerapannya secara mendalam terhadap pekerja *cleaning service* yang melaksanakan pekerjaan tetap melalui perusahaan alih daya (*outsourcing*) di PT. Galih Pusaka Rinjani. Perkembangan dinamika regulasi ketenagakerjaan saat ini menuntut setiap perusahaan alih daya untuk secara konsisten menerapkan norma-norma perlindungan tenaga kerja agar tidak merugikan hak-hak esensial pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode hukum normatif-empiris dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Data diperoleh melalui studi kepustakaan serta observasi dan wawancara langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran objektif mengenai praktik hubungan kerja yang berlangsung. Hasil analisis menunjukkan bahwa kerangka pengaturan PKWT sejatinya telah memberikan dasar hukum yang jelas mengenai kriteria jenis pekerjaan yang boleh dikontrakkan, batas jangka waktu, kewajiban pencatatan administratif pada instansi ketenagakerjaan, hingga perlindungan hak-hak normatif pekerja. Namun, penerapan di PT. Galih Pusaka Rinjani ditemukan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Praktik penyimpangan masih terjadi, seperti penggunaan klausul PKWT pada jenis pekerjaan *cleaning service* yang bersifat terus-menerus dan tetap, belum optimalnya pencatatan dokumen kontrak pada dinas terkait, serta ditemukannya penerapan masa percobaan (*probation*) yang secara tegas dilarang dalam skema PKWT. Kondisi pelanggaran normatif tersebut secara yuridis berpotensi menyebabkan perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) demi hukum, sekaligus memicu ketidakpastian hukum dan kerentanan posisi bagi para pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan komitmen kepatuhan pengusaha serta pengawasan preventif yang lebih tegas dari pemerintah guna memberikan perlindungan, keadilan, dan kepastian hukum yang hakiki bagi pekerja alih daya.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Hukum Ketenagakerjaan, Alih Daya (*Outsourcing*), Pekerja *Cleaning Service*

Abstract

This paper aims to analyze the regulation of Fixed-Term Employment Contracts (PKWT) under Indonesian labor law and examine its implementation in depth regarding cleaning service workers performing permanent tasks through an outsourcing company at PT. Galih Pusaka Rinjani. The evolving dynamics of labor regulations demand that outsourcing companies consistently implement labor protection standards to avoid compromising workers' essential rights. The research employs a normative-empirical legal method with statutory, conceptual, and case approaches. Data were collected through literature studies, direct observations, and field interviews to obtain an objective overview of existing employment relationship practices. The analysis shows that the PKWT regulatory framework provides a clear legal foundation regarding the criteria for contractible work, duration limits,

administrative registration obligations, and the protection of workers' normative rights. However, its implementation at PT. Galih Pusaka Rinjani does not fully comply with applicable legal provisions. Deviations still occur, such as applying PKWT clauses to continuous and permanent cleaning service work, suboptimal contract registration with the relevant labor office, and enforcing probation periods—which are strictly prohibited under PKWT schemes. Legally, these normative violations risk automatically altering the employment relationship status from PKWT to an Indefinite-Term Employment Contract (PKWTT) by law, while triggering legal uncertainty and vulnerability for workers. Therefore, enhanced compliance commitment from employers and stricter preventive oversight from the government are necessary to ensure genuine protection, fairness, and legal certainty for outsourced workers.

Keywords: Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), Labor Law, Outsourcing, Cleaning Service Workers

LATAR BELAKANG

Pendahuluan

Besarnya jumlah penduduk dan tenaga kerja di Indonesia menjadikan ketersediaan lapangan pekerjaan sebagai salah satu hal penting dalam pemenuhan hak warga negara. Hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak konstitusional sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaannya, pemenuhan hak tersebut diwujudkan melalui hubungan kerja yang terbentuk berdasarkan perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja.

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan hukum yang timbul antara pekerja atau buruh dan pemberi kerja melalui suatu perjanjian kerja, yang selanjutnya melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Berdasarkan jangka waktu pelaksanaannya, perjanjian kerja dibedakan menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWTT ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sedangkan PKWT diperuntukkan bagi pekerjaan tertentu yang memiliki batas waktu, sifat, atau karakteristik tertentu (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/IV/2004).

Dinamika hubungan industrial kemudian berkembang dengan munculnya berbagai bentuk pengaturan pelaksanaan pekerjaan, salah satunya melalui sistem alih daya (*outsourcing*) yang menciptakan hubungan saling bergantung antara pekerja dan pengusaha. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, mekanisme alih daya antara lain diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam pelaksanaannya, alih daya dilakukan melalui perjanjian tertulis antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pekerjaan.

Permasalahan dapat timbul apabila alih daya diterapkan pada pekerjaan yang memiliki karakteristik tetap dan dilakukan secara terus-menerus. Kondisi tersebut salah satunya dapat ditemukan pada pekerja *cleaning service* yang bekerja di rumah sakit, perkantoran, maupun fasilitas publik melalui perusahaan penyedia jasa. Pekerja *cleaning service* dalam praktiknya sering ditempatkan berdasarkan PKWT meskipun pekerjaan yang dilakukan bersifat berkelanjutan. Keadaan tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian mengenai status dan perlindungan hukum pekerja, terutama terhadap pemenuhan hak-haknya. Posisi pekerja yang secara sosial dan ekonomi cenderung lebih lemah dibandingkan pengusaha juga dapat meningkatkan potensi terjadinya pelanggaran hak apabila perlindungan hukum tidak diterapkan secara optimal.

Permasalahan perlindungan hak juga terlihat dalam pelaksanaan hubungan kerja alih

daya, termasuk berkaitan dengan pemberian upah dan pemenuhan hak pekerja. Hak pekerja yang berada dalam hubungan kerja PKWT maupun PKWTT pada prinsipnya tetap harus memperoleh perlindungan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja alih daya tidak hanya berkaitan dengan bentuk atau status hubungan kerja, tetapi juga menyangkut keberlanjutan hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa.

Salah satu prinsip yang berkaitan dengan perlindungan tersebut adalah *Transfer of Undertaking Protection of Employment* (TUPE). Prinsip TUPE memberikan perlindungan terhadap keberlanjutan hubungan kerja ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa, sepanjang pekerjaan yang dilakukan masih tersedia dan tetap berlangsung. Perlindungan tersebut sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang menegaskan pentingnya prinsip pengalihan perlindungan bagi pekerja ketika terjadi perubahan perusahaan *outsourcing*. Penerapan TUPE dalam hubungan kerja PKWT menjadi relevan untuk menjamin keberlanjutan hak pekerja, meskipun dalam praktiknya penerapan prinsip tersebut masih menghadapi berbagai hambatan dalam memberikan perlindungan secara optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penggunaan PKWT bagi pekerja *cleaning service* yang bekerja melalui perusahaan penyedia jasa *outsourcing* perlu dikaji, terutama mengenai kesesuaiannya dengan karakteristik pekerjaan serta perlindungan hak pekerja yang menjalankan pekerjaan secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja *cleaning service* yang bekerja melalui perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, khususnya terkait penggunaan PKWT dan penerapan prinsip TUPE, sehingga dapat diketahui sejauh mana ketentuan ketenagakerjaan memberikan kepastian dan perlindungan hukum terhadap pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode hukum normatif-empiris dengan memadukan kajian terhadap ketentuan hukum dengan pengamatan atas pelaksanaannya di tengah masyarakat. Kajian normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan serta norma hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Sementara itu, aspek empiris dilakukan melalui penelitian lapangan untuk memperoleh gambaran mengenai penerapan ketentuan hukum serta informasi dari pihak-pihak yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, terutama mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan alih daya. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep serta pemikiran para ahli yang berkaitan dengan perlindungan hukum dan pelaksanaan PKWT. Sementara itu, pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis penerapan ketentuan hukum dalam kondisi konkret yang terjadi di masyarakat.

Data penelitian diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan Direktur dan pekerja kontrak PT Galih Pusaka Rinjani serta pihak Dinas Tenaga Kerja. Adapun data sekunder diperoleh melalui penelusuran bahan kepustakaan yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer yang digunakan meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-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, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2026. Bahan hukum sekunder mencakup buku, jurnal, dokumen resmi, dan hasil

penelitian yang relevan sebagai bahan penunjang dalam memahami bahan hukum primer. Sementara itu, bahan hukum tersier digunakan sebagai sumber pendukung berupa kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, dan pendapat para ahli hukum.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengidentifikasi dan mengkaji berbagai sumber yang relevan, seperti peraturan perundang-undangan, literatur hukum, jurnal ilmiah, dokumen resmi, serta hasil penelitian terdahulu. Selanjutnya, studi lapangan dilakukan dengan wawancara terbuka terhadap informan dan responden dari PT Galih Pusaka Rinjani dan Dinas Tenaga Kerja. Wawancara menggunakan pedoman pertanyaan sebagai dasar pengumpulan informasi, namun tetap memberikan ruang kepada informan untuk memberikan keterangan dan penjelasan yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja, penggunaan PKWT, serta perlindungan hukum terhadap pekerja.

Seluruh data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis dilakukan dengan mengolah dan menafsirkan data hasil penelitian lapangan, kemudian mengaitkannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan bahan hukum yang relevan. Proses analisis difokuskan pada ketentuan mengenai pelaksanaan PKWT, kedudukan pekerja, hubungan kerja, serta bentuk perlindungan terhadap hak pekerja. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk menemukan kesesuaian antara ketentuan hukum dengan praktik yang terjadi di lapangan, sehingga dapat dirumuskan kesimpulan dan solusi atas permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Perlindungan pekerja memiliki dasar konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Jaminan tersebut diperkuat Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) mengenai kepastian hukum, hak bekerja, memperoleh imbalan, serta perlakuan yang adil dan layak. Oleh karena itu, pelaksanaan PKWT harus menjamin kepastian hukum dan perlindungan pekerja.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Dasar perjanjian dalam hubungan kerja diatur dalam Buku III KUHPerdata. Pasal 1313 mengatur pengertian perjanjian, Pasal 1320 menetapkan syarat sah perjanjian, sedangkan Pasal 1338 menegaskan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah mengikat para pihak. Dalam PKWT, kebebasan berkontrak tetap berlaku, tetapi dibatasi oleh peraturan perundang-undangan sehingga kesepakatan tidak dapat mengurangi hak pekerja.

PKWT Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebelum perubahan melalui UU Cipta Kerja, PKWT diatur dalam Pasal 56–59 UU No. 13 Tahun 2003. PKWT digunakan untuk jangka waktu atau pekerjaan tertentu, wajib dibuat secara tertulis, dan tidak boleh memuat masa percobaan. PKWT hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat sementara, seperti pekerjaan sekali selesai, musiman, atau pekerjaan terkait produk/kegiatan baru. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat mengakibatkan hubungan kerja berubah menjadi PKWTT. Selain itu, Pasal 54 ayat (1) mengatur unsur-unsur yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja tertulis.

PKWT Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Pengaturan PKWT diperbarui melalui UU No. 6 Tahun 2023 dan dilaksanakan melalui PP No. 35 Tahun 2021. Berdasarkan Pasal 56, PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dan wajib dibuat secara tertulis. Pasal 58 melarang masa percobaan dalam PKWT dan menyatakan klausul tersebut batal demi hukum. Sementara itu, Pasal 59 membatasi PKWT pada pekerjaan yang sifat atau kegiatannya dapat selesai dalam waktu tertentu. Apabila ketentuan tersebut tidak terpenuhi, hubungan kerja dapat berubah menjadi PKWTT.

Dengan demikian, PKWT tidak hanya didasarkan pada kesepakatan para pihak, tetapi juga harus disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan serta menjamin hak pekerja.

Bentuk dan Dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan Pasal 56 UU No. 6 Tahun 2023, PKWT didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dan wajib dibuat secara tertulis. Isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, kebebasan berkontrak dalam PKWT tetap dibatasi untuk menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Hak Pekerja Kontrak

Pekerja PKWT tetap memiliki hak ketenagakerjaan, antara lain:

- Hak atas kompensasi, yaitu uang kompensasi pada saat PKWT berakhir sesuai masa kerja berdasarkan Pasal 61A UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021 (Gioh, Lumintang, & Gerungan, 2025).
- Hak atas waktu kerja, istirahat, dan cuti, sesuai ketentuan Pasal 77 dan Pasal 79 UU No. 6 Tahun 2023.
- Hak atas upah, termasuk upah minimum dan upah lembur berdasarkan Pasal 88 UU No. 6 Tahun 2023.
- Hak atas jaminan sosial, karena pekerja PKWT tetap berhak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan sesuai ketentuan yang berlaku (Mutya, Danil, & Khairani, 2023).

Pengaturan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Pengaturan *outsourcing* dalam Pasal 64–66 UU No. 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja didasarkan pada perjanjian tertulis, baik PKWT maupun PKWTT. Perusahaan alih daya bertanggung jawab atas perlindungan pekerja, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan. Khusus pekerja PKWT, wajib terdapat pengalihan perlindungan hak apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya selama pekerjaan tetap tersedia. Perusahaan alih daya juga wajib berbentuk badan hukum dan memiliki perizinan berusaha.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam PP Nomor 35 Tahun 2021

PP No. 35 Tahun 2021 mengatur PKWT secara lebih teknis. PKWT dapat didasarkan pada jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu dan hanya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, tidak tetap, atau berkaitan dengan kegiatan/produk baru (Pasal 2 dan Pasal 5).

Bentuk dan dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT berdasarkan jangka waktu beserta perpanjangannya paling lama lima tahun, sedangkan PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan harus memuat ruang lingkup dan perkiraan waktu penyelesaian (Pasal 6, 8, dan 9). PKWT tidak boleh memuat masa percobaan; apabila dicantumkan, klausul tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung sejak pekerja mulai bekerja (Pasal 12). PKWT juga wajib memuat unsur pokok hubungan kerja dan dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan (Pasal 13–14).

Hak Pekerja Kontrak

Pekerja PKWT yang telah bekerja sekurang-kurangnya satu bulan secara terus-menerus berhak memperoleh uang kompensasi saat hubungan kerja berakhir (Pasal 15–17 PP No. 35 Tahun 2021). Besaran kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja, dengan masa kerja 12 bulan memperoleh sebesar satu bulan upah. Selain itu, pekerja berhak atas waktu kerja dan istirahat sesuai ketentuan Pasal 21–22.

***Outsourcing* / Alih Daya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Setelah berlakunya UU Cipta Kerja, Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan dihapus, sedangkan Pasal 66 mengatur hubungan kerja perusahaan alih daya dengan pekerja berdasarkan PKWT atau PKWTT secara tertulis. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 PP No. 35 Tahun 2021, perusahaan alih daya merupakan badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan perjanjian dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

PP No. 35 Tahun 2021 memberikan dasar perlindungan bagi pekerja *outsourcing*, meliputi hubungan kerja, upah, waktu kerja dan istirahat, serta hak pekerja apabila terjadi PHK.

Pengaturan Alih Daya dan Permenaker Nomor 7 Tahun 2026

Pengaturan alih daya diperjelas melalui Permenaker No. 7 Tahun 2026 tentang Pekerjaan Alih Daya. Hubungan kerja pekerja dengan perusahaan alih daya wajib dituangkan dalam perjanjian tertulis, baik PKWT maupun PKWTT. Perusahaan alih daya wajib berbentuk badan hukum dan memenuhi persyaratan perizinan (Pasal 1–2). Perjanjian alih daya sekurang-kurangnya memuat jenis pekerjaan, jangka waktu, lokasi, jumlah pekerja, serta perlindungan hak pekerja. Perlindungan tersebut meliputi upah, lembur, waktu kerja dan istirahat, cuti, K3, jaminan sosial, THR, dan hak saat hubungan kerja berakhir (Pasal 4 Permenaker No. 7 Tahun 2026).

Penerapan PKWT terhadap Pekerja *Cleaning Service* melalui *Outsourcing* di PT. Galih Pusaka Rinjani

PKWT di PT. Galih Pusaka Rinjani dilaksanakan secara tertulis berdasarkan kebutuhan perusahaan pengguna. Namun, hasil penelitian menunjukkan masih terdapat beberapa ketidaksesuaian dengan UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021. *Cleaning service* merupakan pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus, sehingga penggunaan PKWT perlu disesuaikan dengan ketentuan mengenai jenis dan jangka waktu pekerjaan.

Dalam PKWT ditemukan klausul yang membatasi pekerja untuk menuntut pengangkatan sebagai pegawai tetap. Selain itu, terdapat praktik masa percobaan selama tiga bulan bagi pekerja PKWT, yang bertentangan dengan Pasal 58 UU No. 6 Tahun 2023 karena masa percobaan dalam PKWT batal demi hukum. Perjanjian juga belum mencantumkan jaminan kelangsungan bekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya, sebagaimana diwajibkan Pasal 19 PP No. 35 Tahun 2021.

Berdasarkan wawancara, perusahaan berupaya menjaga keberlangsungan kerja dengan memindahkan pekerja ke perusahaan pengguna lain ketika kebutuhan tenaga kerja berakhir. Namun, perusahaan juga diketahui belum mendaftarkan diri sebagai perusahaan penyedia jasa alih daya pada Dinas Tenaga Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan administratif dan substantif masih perlu diperbaiki.

Dengan demikian, penerapan PKWT di PT. Galih Pusaka Rinjani belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan. Perusahaan perlu menyesuaikan isi PKWT, menghapus praktik masa percobaan, mencantumkan jaminan kelangsungan bekerja, memenuhi kewajiban pendaftaran dan pencatatan, serta memastikan penggunaan PKWT sesuai karakteristik pekerjaan untuk menjamin kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan PKWT dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia telah memberikan dasar hukum yang jelas mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, kewajiban administratif, serta perlindungan hak pekerja. Namun, pelaksanaan PKWT di PT. Galih Pusaka Rinjani belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Masih ditemukan penggunaan PKWT pada pekerjaan *cleaning service* yang bersifat tetap dan berkelanjutan, belum optimalnya pencatatan PKWT, serta adanya penerapan masa percobaan bagi pekerja PKWT yang tidak diperbolehkan secara normatif. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan akibat hukum berupa perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT demi hukum serta perselisihan hubungan industrial. Pelaksanaan PKWT di PT. Galih Pusaka Rinjani pada dasarnya telah dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis yang memuat unsur-unsur pokok hubungan kerja. Namun, masih diperlukan penyesuaian terhadap isi dan pelaksanaannya agar sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, disertai peningkatan pemenuhan kewajiban administratif dan perlindungan hak pekerja. Selain itu, pembinaan dan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja perlu ditingkatkan agar tercipta hubungan kerja yang memberikan kepastian hukum, perlindungan bagi pekerja, serta keseimbangan kepentingan antara pekerja dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Abduilkadir Muihammad. Huikuim dan Peineilitian Huikuim, (Banduing:Citra Aditya Bakti, 2004).

Adjat Daradjat Kartawijaya. Huibuingan Induistrial Peindeikatan Kompreiheinsif Inteir Disiplin Teiori-Keibijakan-Praktik, Banduing: Alfabeita, 2018.

Aguing Syapuitra. "Peilaksanaan Peirjanjian Keirja Waktui Teirteintui (PKWT) teirhadap peikeirja PT. Beirkah Sharia beirdasarkan UiUi No. 13 Tahuin 2003." Skripsi, Uiniveirsitas Islam Riaui, 2021.

Amalia, Eiza, M. Hosein & Firya Oktaviarni. "Peirjanjian Keirja Waktui Teirteintui Antara Karyawan Deingan Manajeimein Axeil Barbeirshop Kota Jambi." Zaakein: Jouirnal of Civil and Buisineiss Law, 2(1),2021.

Arifin, Mifta. "Meimbanguin Konseip Ideial Peineirapan Asas Iktikad Baik Dalam Huikuim Peirjanjian." Juirnal Iuis Constituieinduim, 5(1), 2020.

Buikhari, Imam. "Implikasi Prinsip Transfeir of Uindeirtaking Proteiction of Eimploymeint (TUiPE)i Teirhadap Hak-Hak Peikeirja Beirstatuis PKWT." Juirnal Ilmui Huikuim Kyadirein, 6(1), 2021.

Fahmi Idris. Dinamika Huibuingan Induistrial, Banduing: Deieipuiblish, 2018. Geineirali Indoneisia. "Meimahami PKWT Seirta Hak dan Keiwajibannya," diakseis 15 Juini 2026.

Hasil wawancara deingan Bapak Rossy Aleixandeir Jayadi, S.St.Pi., Direiktuir PT.Galih Puisaka Rinjani, 22 Juini 2026.

Hasil wawancara deingan Ibui Anita, Bidang Huibuingan Induistrial Dinas Teinaga Keirja, 23 Juini 2026.

Hasil wawancara deingan Muihammad Daffa, Peigawai Cleianing Seirvicei PT. Galih Puisaka Rinjani, 22 Juini 2026.

Huikuim Onlinei. "Atuiran Peirpanjangan dan Peimbaharuian PKWT Pasca UiUi Cipta Keirja." 2022, diakseis 29 Juini 2026.

I Nyoman Puitui Buidiartha. Huikuim Ouitsouircing, Konseip Alih Daya, Beintuik Peirlinduingan, dan Keipastian Huikuim, Malang: Seitara Preiss, 2016.

Iftida Yasar. Apakah Beinar Outi souircing Bisa Dihapuis, Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2013.

Imam Soeipomo. Huikuim Peimbuiruihan Bidang Huibuingan Keirja,(Jakarta: Djambatan, 2016).

Indoneisia. Keiputi uisan Meinteiri Teinaga Keirja dan Transmigrasi RI Nomor KEiP.100/MEiN/IV/2004 teintang Ketieintuian Peilaksanaan PKWT.

Indoneisia. Kitab Uindang-Uindang Huikuim Peirdata (KUiHPeirdata)

Indoneisia. Peiratuiran Meintri Keti einagakeirjaan Nomor 7 Tahuin 2026 Teintang Alih Daya

Indoneisia. Uindang-Uindang Dasar Neigara Reipuiblik Indoneisia 1945

Indoneisia. Uindang-Uindang Nomor 13 Tahuin 2003 Teintang Ketieinagakeirjaan.

Indoneisia. Uindang-Uindang Nomor 6 Tahuin 2023 Teintang Cipta Keirja Indoneisia. Peiratuiran Peimeirintah Nomor 35 Tahuin 2021 Teintang PKWT, Alih Daya, Waktui Keirja dan Waktui Istirahat, dan PHK

Jonaeidi Eifeindi & Johnny Ibrahim. Meitodei Peineilitian Huikuim Normatif dan Eimpiris. Jakarta: Keincana, 2016.

Kamuis Beisar Bahasa Indoneisia, https://kbbi.weib.id/janji, diakseis 29 Juini 2025.

Lalui Huisni. Peingantar Huikuim Keti einagakeirjaan, Jakarta: Raja Grafindo Peirsada, 2014.

Maimuin. Huikuim Keiteinagakeirjaan, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007.

Muihammad Jaduik Chuisana. "Analisis Teirhadap PKWT di PT. Siprama Cakrawala." Skripsi, UiIN Suinan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Muitya, S., Danil, Ei., & Khairani, K. "Peimeinuihan Hak Atas Jaminan Keiseihatan Teirhadap Peikeirja Swasta deingan Statuis Probation di Kota Padang." UiNEiS Law Reivieiw, 6(1), 2023.

Peiteir Mahmuid Marzuiki. Peineli itian Huikuim, Jakarta: Preinadameidia Grouip, 2014.

Puitra, Puitui Yoga Kuirnia & Anak Aguing Keituit Suikranatha.“Impleimeintasi Peingatuiran Huikuim Teirkait Peimbeirian Uipah Minimuim Bagi Teinaga Keirja Pada CV. Raka Bali.” Keirtha Seimaya: Jouirnal Ilmui Huikuim, 8(3), 2020.

Rani Ayui Prameisti. “Peirlinduingan Huikuim Peikeirja Kontrak Dalam PKWT Provinsi DKI Jakarta.” Skripsi, UiIN Syarif Hidayatuillah Jakarta,2021.

Seintosa Seimbiring. Himpuinan Peiratuiran Peiruindang-Uindangan Reipuiblik Indoneisia Teintang Keiteinagakeirjaan, Banduing: CV Nuiansa Auilia, 2015.

Shalihah, Fitriatuis. “Impleimeintasi Peirjanjian Keirja Waktui Teirteintui (PKWT) dalam Huibuingan Keirja di Indoneisia.” Juirnal, 4(1), 2016.

Sinaga, N. A. “Peiranan Asas Itikad Baik dalam Meiwuijuidkan Keiadilan Para Pihak dalam Peirjanjian.” Juirnal Ilmiah M-Progreiss, 8(1), 2021.

Suidiarawan, Kadeik Aguis. “Peingatuiran Prinsip Transfeir of Uindeirtaking Proteiction of Eimploymeint (TUiPE)i dalam Duinia Ketieinagakeirjaan Indoneisia.” Juirnal Magisteir Huikuim Uidayana, 4(4), 2015.

Suikeiti & Galang Tauifani. Meti odei Peineli itian Huikuim (Filsafat, Teiori dan Praktik), Deipok: Raja Grafindo Peirsada, 2018.

Wafda Vivid Izziyana. Huikuim Outi souircing di Indoneisia, Ponorogo: Uinmuih Preiss, 2018.

Yeitniwati, Eilita Rahmi & Hartati. “Sisteim Peingawasan teirhadap Peirjanjian-Peirjanjian teirkait Peingiriman Peikeirja Migran ataui Teinaga Keirja Indoneisia kei Luiar Neigeiri.” Nagari Law Reivieiw, 3(2), 2020.

Zuilfandi Irdiansyah. “Kontrak keirja karyawan pada peiruisahaan alih daya (outisouircing) ditinjaui dari UiUi Cipta Keirja.” Skripsi, UiIN Syarif Hidayatuillah Jakarta, 2024.