



## ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG- UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Jubaidah, Muhammad Rahman Firdaus, Muhammad Gunawan  
Bahran, Mufti Wardani, Anwar Hafidzi

Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

e-mail: [jubaidahfirdi753@gmail.com](mailto:jubaidahfirdi753@gmail.com), [mrf1553@gmail.com](mailto:mrf1553@gmail.com), <mailto:aragantas123@gmail.com>

[Anwar.hafidzi@uin.antasari.ac.id](mailto:Anwar.hafidzi@uin.antasari.ac.id)

Received 28-11-2024 | Revised form 29-12-2024 | Accepted 07-01-2025

### Abstract

*This research examines the Specific Time Work Agreement (PKWT) Policy in the context of Law no. 13 of 2003 concerning Employment in Indonesia. Although the PKWT aims to protect workers' rights and provide legal certainty for employers, its implementation is often not in accordance with applicable regulations. Many companies ignore maximum time limits and workers' rights, such as wages, working hours and social security. Apart from that, obstacles such as unilateral termination of agreements, compensation sanctions, and confusion regarding the regulatory hierarchy are the main problems in implementing PKWT. This research highlights the need for improvements in law enforcement to protect workers' rights and ensure fairness in employment relations.*

**Keywords :** salary; job protection; certain time work agreement (pkwt)

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji Kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam konteks Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun PKWT bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, penerapannya sering kali tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Banyak perusahaan mengabaikan batas waktu maksimal dan hak-hak pekerja, seperti upah, jam kerja, dan jaminan sosial. Selain itu, kendala seperti pengakhiran perjanjian secara sepihak, sanksi ganti rugi, serta kebingungan mengenai hierarki peraturan menjadi masalah utama dalam implementasi PKWT. Penelitian ini menyoroti perlunya perbaikan dalam penegakan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan keadilan dalam hubungan kerja

**Kata Kunci :** upah; perlindungan kerja; perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt)

*This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.*



## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Guna menciptakan kehidupan sejahtera, adil, setara, berkelanjutan serta mewujudkan pembangunan nasional, pekerjaan dan penghidupan yang layak memiliki arti fundamental di hidup orang banyak, dan memerlukan profesi. Oleh karena itu, proteksi bagi buruh sangat diperlukan guna memberikan hak dasar setiap buruh, untuk menjamin peluang serta pemberian sama pada umumnya, demi mewujudkan kesejahteraan pekerja.<sup>1</sup>

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam perusahaan, di mana pekerja/buruh tersebut yang menjadi tulang punggung penggerak roda suatu perusahaan. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Bab 1 Pasal 1 Ayat (2) tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Adapun kualifikasi perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan suatu perusahaan untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan suatu perusahaan untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap dan biasanya dengan masa percobaan paling lama adalah 3 bulan.<sup>2</sup>

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materil dan syarat formil. Syarat materil diatur dalam Pasal 52 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan syarat Formil diatur dalam Pasal 54 nya. Syarat Materil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-undang No.13 Tahun 2003, dibuat atas dasar

1. Kesepakatan kedua belah pihak;

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan Hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang- udangan yang berlaku.<sup>3</sup>

Permasalahan lain yang muncul adalah ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja dalam PKWT. Pekerja seringkali berada dalam posisi yang lemah dan terpaksa menerima persyaratan kerja yang kurang menguntungkan demi mendapatkan pekerjaan. Hal ini diperparah dengan tingginya angka pengangguran dan keterbatasan lapangan kerja di Indonesia. Situasi ini menimbulkan kerentanan bagi pekerja PKWT terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

#### **Rumusan Masalah.**

Berlandaskan rangkaian latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil dua permasalahan yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana Kebijakan PKWT dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia?
- b. Apa masalah atau kendala dalam pelaksanaan PKWT di Indonesia?

#### **Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kebijakan PKWT dalam praktik ketatanegaraan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah ada masalah atau kendala dalam pelaksanaan PKWT di Indonesia

## **B. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (yuridis normatif), yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.[1] Penelitian ini mengkaji dan menganalisis aspek yuridis

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya.[2]

## **2. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan perundang-undangan (statute approach), dilakukan dengan menelaah semua regulasi yang berkaitan dengan PKWT.
- b. Pendekatan konseptual (conceptual approach), dilakukan dengan mengkaji konsep-konsep hukum terkait PKWT dalam doktrin dan pandangan para ahli.
- c. Pendekatan kasus (case approach), dilakukan dengan mengkaji penerapan norma-norma hukum PKWT dalam praktik yuridis.

## **3. Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan tiga jenis bahan hukum, yaitu:

- a. Bahan Hukum Primer  
penelitian yang melibatkan aturan-aturan yang berada di pengaturan undang-undang UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- b. Bahan Hukum Sekunder  
Buku-buku hukum, Jurnal hukum, Artikel ilmiah, Hasil penelitian hukum.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kebijakan PKWT dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.**

Dalam Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari para pihak. Adapun unsur-unsur dari perjanjian kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu unsur pekerjaan, upah dan perintah. Syarat sahnya suatu perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-

undang Ketenagakerjaan terdapat 2 jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Namun kenyataannya dalam sebuah perusahaan sering menggunakan Perjanjian Kerja Waktu tertentu.<sup>5</sup>

Pembuatan perjanjian kerja oleh Pengusaha biasanya menandatangani perjanjian kerja dengan pemberi kerja untuk melindungi pemberi kerja serta buruh. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah diberikan peraturan hubungan kerja. Jika salah satu pihak melanggar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disepakati, kubu yang merasakan kerugian bisa mengajukan gugatan serasi dengan ketentuannya. Apa yang termasuk di perjanjian kerja reguler (PKWT)

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha telah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tentang masa waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pemberian Hak-hak pekerja waktu tertentu seperti upah, jam kerja maupun jaminan sosial tenaga kerja juga masih belum memenuhi harapan. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja sebagai warga negara Indonesia yang hak-hak dasarnya telah dilindungi di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Kendala dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut terletak pada dua hal, pertama faktor aturan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Pengusaha tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap.

Pekerja kontrak di Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang

Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap tenaga kontrak. Pekerja kontrak harus berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>2</sup>

Pengusaha tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap. Sehingga dalam hal ini telah terjadi penyimpangan yang cukup fatal terhadap Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh obyek pekerjaan yang dilarang oleh ketentuan undang-undang untuk PKWT.<sup>6</sup>

Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

1. Perjanjian kerja dibuat dengan tertulis atau lisan
2. Perjanjian kerja tertulis dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya harus memuat :
  - a. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  - b. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - c. tempat perkerjaan;
  - d. kedudukan dan kategori usaha;
  - e. persyaratan kerja yang terdapat hak serta kewajiban pengusaha serta pekerja/buruh;
  - f. jumlah gaji serta metode pemberian gaji;
  - g. awal dan lamanya waktu keberlakuan perikatan kerja;
  - h. paraf para pihak di perikatan kerja;

- i. lokasi serta waktu perikatan kerja dibuat.<sup>7</sup>

### **Permasalahan atau Kendala dalam pelaksanaan PKWT di Indonesia.**

#### Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak

Perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Demikian juga, dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Kami berpendapat bahwa isi pasal 61 ayat (2) s.d. ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 merupakan pengembangan dari pasal 1575 KUH Perdata dan pasal 1576 KUH Perdata. Kalau kita membaca pasal 1575 KUH Perdata yang menyatakan bahwa persetujuan sewa tidak sekali-kali hapus dengan meninggalnya pihak yang menyewakan maupun dengan meninggalnya pihak yang menyewa. Hal ini dapat diartikan bahwa perjanjian sewa-menyewa pindah ke tangan ahli waris. Sejalan dengan ketentuan tersebut, pasal 61 ayat (2) s.d. ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengalihan perusahaan yang disebabkan pengusaha meninggal, atau pun perusahaan dijual, diwaris atau hibah; tidak akan memengaruhi hubungan kerja. Demikian juga jika kita membaca pasal 1576 KUH Perdata yang menyatakan bahwa dengan dijualnya barang yang disewa, suatu persewaan yang dibuat sebelumnya, tidaklah diputuskan kecuali apabila ini telah diperjanjikan pada waktu menyewakan barang. Dengan menggunakan interpretasi ekstensif kata dijual dapat diartikan sebagai dipindahtangankan, dengan demikian dapat diartikan secara luas yaitu dihibahkan, diwariskan, ditukarkan. Selanjutnya, baik pasal 1575 KUH Perdata maupun Pasal 1576 KUH Perdata mengatur masalah persewaan yang dapat ditafsirkan secara luas sebagai perjanjian- kerja.<sup>8</sup>

### Tunjangan Pekerja/Buruh

Selanjutnya, apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003).

Jadi, seandainya seorang pekerja/buruh terikat dalam PKWT selama dua tahun, bila baru bekerja dua bulan ingin mengakhiri hubungan-kerja tersebut, maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (dua tahun) dikurangi dua bulan yaitu 22 bulan dikalikan gaji selama satu bulan.

Banyak pengusaha cenderung mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Mereka tidak menyadari bahwa PKWTT itu sebenarnya merugikan pengusaha, kecuali jika pengusaha ingin mengikat pekerja/buruh agar tidak berhenti sebelum habis berlakunya PKWT. Contohnya: Kita mengetahui bahwa PKWT tidak boleh mencantumkan masa percobaan yang lamanya tiga bulan. Seandainya pekerja/buruh baru bekerja selama dua bulan dari jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, lalu pengusaha berkehendak untuk mengakhiri hubungan-kerja dengan pekerja/buruh tersebut, maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi sebanyak 24 bulan dikurangi 2 bulan dan sisanya dikalikan besarnya gaji per bulan. Sebaliknya kalau pekerja/buruh diikat dengan PKWTT, maka bisa diadakan masa percobaan selama tiga bulan, dan seandainya baru dua bulan bekerja lalu pekerja/buruh keluar, maka pengusaha tidak perlu memberikan ganti rugi apa pun kepada pekerja/buruh karena masih dalam masa percobaan. Oleh karena itu, jika pengusaha khawatir kalau pekerja/buruh akan mengakhiri hubungan- kerja sebelum saatnya, maka sebaiknya pengusaha mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Sebaliknya jika tidak ada yang dikhawatirkan akan kehilangan pekerja/buruh, maka perjanjian-kerja sebaiknya dengan PKWTT.

### Hak Libur Resmi dengan Upah

Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTkemungkinan dapat tunjangan atau tidak, dapat dibaca dalam perjanjian-kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh,

karena menurut Pasal 1338 BW bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang- undang bagi yang membuatnya.

Namun, bukan berarti perjanjian-kerja dapat mengatur apa saja semauanya perusahaan. Pasal 54 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundangundangan yang berlaku. Dalam Penjelasan UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan pada Pasal 54 ayat (2) adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian-kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana kedudukan peraturan perundangundangan terhadap perjanjian-kerja, tidak dijelaskan dalam Penjelasan. Sementara itu, sampai sekarang ada beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan masih berlaku yang dibuat sebelum keluarnya UU No. 13 Tahun 2003, di antaranya PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Kalau kita membaca Penjelasan UU No. 13 Tahun 2003, dapatlah disimpulkan bahwa Penjelasan tersebut tidak ada penegasan mengenai hierarki norma mana yang didahulukan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Namun, kalau kita mengingat bahwa kedudukan Hukum Ketenagakerjaan termasuk Hukum Administrasi Negara, maka dapatlah kita ketahui bahwa peraturan perundang-undangan kedudukannya lebih tinggi daripada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

#### Hak Libur Resmi dengan Upah

Pasal 85 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi, dan Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2f) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, dengan pengecualian jika pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat. Selanjutnya, pengaturan pelaksanaan ketentuan yang tercantum dalam kedua pasal tersebut

ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan kedua pasal tersebut, maka pekerja/buruh harus memperoleh istirahat pada hari libur yang harus mendapat upah.

Namun perlu diingat. menurut Pasal 85 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam Penjelasan dinyatakan bahwa ketentuan ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan ini dihentikan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah lembur.<sup>9</sup>

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa pada Kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memberikan kepastian hukum bagi pengusaha. Namun, dalam praktiknya, penerapan PKWT sering kali tidak berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada. Banyak perusahaan mengabaikan batas waktu maksimal dan hak-hak pekerja, seperti upah, jam kerja, dan jaminan sosial, yang merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja.

Terdapat beberapa kendala utama dalam pelaksanaan PKWT di Indonesia:

1. Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak: Terdapat ketidakjelasan mengenai hak-hak pekerja jika terjadi pengalihan perusahaan atau jika pengusaha meninggal dunia. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja.
2. Tunjangan Pekerja/Buruh: Sanksi ganti rugi yang harus dibayar jika salah satu pihak mengakhiri perjanjian sebelum waktunya cenderung

merugikan pekerja, mengingat besaran ganti rugi yang harus dibayar berdasarkan waktu sisa dalam kontrak.

3. Hak dan Kewajiban: Meskipun undang-undang mengatur hak libur resmi dan upah, terdapat banyak ketidakpastian dan interpretasi yang dapat merugikan pekerja, terutama dalam hal upah lembur dan tunjangan.
4. Hierarki Peraturan: Ada kebingungan tentang peraturan mana yang lebih tinggi antara peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan, yang dapat mengakibatkan perlakuan tidak adil terhadap pekerja.

Secara keseluruhan, meskipun PKWT bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian bagi kedua belah pihak, pelaksanaan dan penegakan hukum yang kurang tegas menyebabkan banyak masalah dalam hubungan kerja di Indonesia. Perlu adanya upaya perbaikan untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi dan peraturan dapat diimplementasikan secara konsisten.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ulfi Nihaya dan Achmad Busro, “Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ‘UD. Permata Furni,’” *Notarius* 15, no. 2 (27 Desember 2022): 863, <https://doi.org/10.14710/nts.v15i2.37657>.
- Oktavia Eko Anggraini, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia” 01, no. 01 (t.t.): 11.
- Muhammad Mansyur Maulana dan Sugeng Djatmiko, “Analisis Yuridis Putusan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) PT. Diamond Cold Storage (Studi Kasus Putusan Nomor 229/Pdt.Sus-Phi- 2015/PN.Bdg)” 4, no. 1 (2020): 83
- Zainal Asikin, “Dasar-dasar Hukum Perburuhan,” Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2022,.
- Gilang Darmawan dan P L Tobing, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT) yang di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24/PDT.SUS-PHI/2019/PN- DPS)” 6, no. 2 (2022).

“Soewono - perjanjian kerja waktu tertentu tinjauan dari pe.pdf,” diakses 25 Oktober 2024, <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/FINAL-9-PKWT-JURNAL-BY-UNIK.pdf>.

Muhammad Amin Effendy dkk., “implementasi dan permasalahan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) pasca berlakunya undang-undangCiptakerja,” *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* 11, no. 1 (10 Maret 2023): 135, <https://doi.org/10.25157/justisi.v11i1.10038>.

Falentino Tampongangoy, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia,” t.t.

Balqis Qurrotaayun, Mawar Lianysuci Eka Putri, Yoga Pradana Ferdiansyah, and Rinandita Wikansari. "The Impact of the Import Ban on Used Clothing (Thrift) on Traders in Indonesia." *Tambusai Journal of Education* 7, no. 3 (2023).

Farras Alifa Semendawai, Lukman Yudho Prakoso, and Suwito. "NATIONAL DEFENSE THROUGH FASHION POLICY: AN ANALYSIS OF THE BAN ON IMPORTED SECONDHAND CLOTHING IN INDONESIA."

*NUSANTARA: Journal of Social Sciences* 11, no. 3 (2024).

Fatimah Ainanur Faizah and Amaylia Noor Alaysia. "Analysis of International Trade Law in the Phenomenon of Illegal Imports of Used Clothes." *Ethics and Law Journal: Business and Notary* 1, no. 3 (2023).

Ridwan Ibrahim, Rahmatiah, Sahrain Bumulo, and Selvin Apajulu. "The Phenomenon of Thrifting Fashion in the Millennial Era (Study on Thrifting Fashion User Students at the Faculty of Social Sciences, Gorontalo State University)." *SOCIOLOGY: Journal of Research and Community Service* 1, no. 3 (May 2024).