

## **Pelaksanaan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di Perseroan Terbatas (PT) ISS Perusahaan Alih Daya**

**Sigit Raharjo**

Fakultas Hukum, Universitas Islam Batik Surakarta  
[sigitraharjo19061984@gmail.com](mailto:sigitraharjo19061984@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the implementation of the PKWTT system at the Outsourcing Company PT. ISS reviewed the Employment Law and analyzed the background to the implementation of PKWTT at the Outsourcing Company PT. ISS AND obstacles/constraints that arise with the implementation of the PKWTT. This type of research is empirical legal research. This research uses primary data and secondary data, primary data in the form of interviews, while secondary data consists of primary, secondary and tertiary legal materials. This research uses qualitative analysis techniques. The research results state that the implementation of the PKWTT system in the Outsourcing Company PT. ISS is in accordance with labor law, especially the Employment Law and the Job Creation Law as amendments, especially in terms of wages, benefits, leave rights and social security for workers. Then the background to the implementation of PKWTT at the Outsourcing Company PT. ISS is because there is a new rule in the Job Creation Law that employers are obliged to provide compensation money to workers with PKWT status if their work agreement ends, this is considered ineffective from a cost perspective by PT. ISS, because sometimes service users or clients of PT. ISS is reluctant to provide compensation money to PT workers/employees. ISS, so that PT. ISS does not violate the provisions stipulated in the Law, so PT. ISS then changed the employment relations system from PKWT to PKWTT so as not to harm workers/employees. In its implementation, there are still several obstacles related to the implementation of PKWTT at PT. ISS, but as long as it complies with statutory regulations, the PKWTT work relationship system is still more profitable than PKWT for PT. ISS and workers/employees of PT. ISS.*

**Keywords: Workers/Employees, PKWTT, Work System.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan sistem PKWTT di Perusahaan Alih Daya PT. ISS ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menganalisis latar belakang pelaksanaan PKWTT di Perusahaan Alih Daya PT. ISS SERTA hambatan/kendala yang muncul dengan penerapan PKWTT tersebut. Jenis Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer berupa wawancara, sedangkan data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif. Hasil Penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan sistem PKWTT di Perusahaan Alih Daya PT. ISS telah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja sebagai perubahannya, khususnya dalam hal upah, tunjangan, hak cuti, dan jaminan sosial

tenaga kerja. Kemudian latar belakang pelaksanaan PKWTT di Perusahaan Alih Daya PT. ISS adalah karena terdapat aturan baru pada Undang-Undang Cipta Kerja bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang berstatus PKWT apabila perjanjian kerjanya berakhir, hal tersebut dianggap tidak efektif dari segi biaya oleh PT. ISS, karena terkadang pengguna jasa atau klien PT. ISS enggan memberikan uang kompensasi tersebut kepada pekerja/karyawan PT. ISS, sehingga agar PT. ISS tidak melanggar ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang, maka PT. ISS kemudian mengubah sistem hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT agar tidak merugikan pekerja/karyawan. Dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala terkait pelaksanaan PKWTT di PT. ISS, namun sepanjang telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tetap sistem hubungan kerja PKWTT lebih menguntungkan daripada PKWT baik bagi PT. ISS maupun pekerja/karyawan PT. ISS.

**Kata Kunci: Pekerja/Karyawan, PKWTT, Sistem Kerja.**

## **A. PENDAHULUAN**

Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, hak memperoleh pekerjaan merupakan hak asasi yang wajib dimiliki oleh setiap orang. Sebagai penganut paham kesejahteraan, Indonesia menempatkan prioritas tinggi pada perlindungan kepastian hukum dan keadilan dalam jaminan sosial bagi pekerja, serta kebebasan dari perlakuan tidak adil. Hak-hak tersebut meliputi hak atas pekerjaan, hak atas kompensasi dan perlakuan adil di tempat kerja, hak atas standar hidup yang layak, dan hak untuk bebas dari perlakuan tidak adil. Konstitusi (UUD Tahun 1945) secara khusus mengatur hak untuk hidup ini. Ketentuan Pasal 4 juncto Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), lebih lanjut juga mengatur hak dasar untuk hidup tersebut.

Penerapan perjanjian kerja merupakan salah satu cara untuk memberikan perlindungan dan kejelasan hukum, khususnya bagi pekerja. Perjanjian kerja adalah kontrak yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini berfungsi sebagai landasan bagi suatu hubungan kerja dan mencakup syarat-syarat kerja yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan.<sup>1</sup> Perjanjian kerja terbagi dalam dua kategori dalam UU Ketenagakerjaan yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>2</sup> PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja tetap, sedangkan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan tertentu.

Meskipun status pekerja dan pengusaha setara dalam undang-undang, namun hal ini sulit dikaji dalam kajian sosiologi karena selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang, tidak pernah ada pemerataan kesempatan kerja di masyarakat

---

<sup>1</sup> Mulia Syahputra Nasution, dkk. 2021, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Metadata Volume 3 Nomor 2, hal. 416

<sup>2</sup> Ade Rizki Fauji & Banua, 2023, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Law Review Volume 5 Nomor 1, hal. 61

atau di antara angkatan kerja. Hal inilah yang menyebabkan melemahnya daya tawar pekerja dalam prosedur hubungan kerja.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini, Penulis meneliti Perusahaan alih daya PT. ISS Indonesia yang berlokasi di Semarang Jawa Tengah. PT ISS Indonesia merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa. Pada awalnya PT. ISS Indonesia melakukan hubungan kerja dengan menggunakan PKWT, namun saat ini PT. ISS Indonesia dalam melakukan hubungan kerja menggunakan PKWTT, sehingga pelaksanaan PKWTT di Perusahaan Alih Daya PT. ISS Indonesia pada dasarnya adalah sesuatu yang di luar kebiasaan.

Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini ialah penelitian oleh Yessi Pramita P.D, S.H. pada tahun 2017, yang berfokus pada perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak menandatangani PKWTT di PT. Bank Rakyat Indonesia. Penelitian oleh Kami Sahayati Butar Butar pada tahun 2021, yang berfokus pada pelaksanaan PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan. Kemudian penelitian oleh Cynthia Febriani, Ni Luh Mahendrawati dan Ni Made Sukaryati Karma pada tahun 2019, yang berfokus pada pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Cv Febrio Garmen Denpasar. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini lebih berfokus pada pelaksanaan PKWTT di PT ISS Indonesia, dan juga alasan yang melatarbelakangi PKWTT digunakan sebagai sistem hubungan kerja di PT. ISS Indonesia, serta hambatan dalam pelaksanaan PKWTT di PT. ISS Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, maka menurut Penulis perlu untuk dilakukan kajian mendalam mengenai pelaksanaan PKWTT di PT. ISS Indonesia, karena walaupun PKWTT memberikan stabilitas pekerjaan bagi pekerja, karena mereka tidak perlu khawatir tentang waktu berakhirnya kontrak kerja mereka, namun pada saat ini persaingan bisnis di bidang Perusahaan Alih Daya adalah dengan saling berkompetisi untuk memberikan harga penawaran pekerjaan yang murah, melihat hal tersebut apabila dibandingkan dengan penerapan hubungan kerja menggunakan PKWTT yang dijalankan oleh PT. ISS Indonesia, penerapan PKWTT tersebut pada PT. ISS Indonesia menguntungkan atau justru merugikan bagi para pihak, serta penerapan hubungan kerja berdasarkan PKWTT yang dilakukan oleh PT. ISS Indonesia tersebut telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh para pihak maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul “Pelaksanaan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Di Perseroan Terbatas (Pt) Iss Perusahaan Alih Daya”.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metodologi artinya ilmu tentang cara melakukan penelitian dengan teratur

---

<sup>3</sup> Muhammad Amin Effendy, dkk. 2023, Implementasi Dan Permasalahan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta kerja, Jurnal Ilmiah Galuh Justisi Volume 11 Nomor 1, hal. 139

(sistematis). Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, yang menggunakan fakta-fakta empiris.<sup>4</sup> Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, artinya menyajikan gambaran tentang berbagai permasalahan yang diteliti dan menarik kesimpulan yang tidak bersifat umum. Penelitian ini diharapkan memberikan uraian secara detail dan rinci mengenai pelaksanaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan latar belakang diterapkannya PKWTT tersebut serta hambatan yang muncul, khususnya di Perusahaan Alih Daya PT. ISS. Lokasi penelitian yang dipilih oleh Penulis adalah PT. ISS Semarang Perusahaan Alih Daya yang beralamat di Jalan Kedungmundu Nomor 47, Tandang, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50274.

Pendekatan penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.<sup>5</sup> Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan yang berupa wawancara, sedangkan data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier/bahan non-hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Wawancara dan Studi Kepustakaan. Pengolahan dan analisis bahan hukum dalam penelitian hukum ini dengan menggunakan metode analisis kualitatif dengan model interaktif.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT. ISS Perusahaan Alih Daya Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Pada prinsipnya perjanjian kerja memiliki tujuan untuk menjaga hak dan tanggung jawab masing-masing pihak. Hal utama yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja adalah tidak mengandung norma yang kabur.<sup>6</sup> Pada dasarnya hak seorang pekerja yang berstatus PKWT sudah tentu berbeda dengan hak seorang pekerja yang berstatus PKWTT. Berkaitan dengan lokasi penelitian yang Penulis teliti, yaitu PT. ISS Indonesia yang merupakan perusahaan penyedia jasa, status ketenagakerjaan karyawan PT. ISS adalah PKWTT, PKHL (Pekerja Harian Lepas), dan Probation (masa percobaan). Dalam penelitian ini, Penulis lebih mengkhususkan untuk mengkaji dan menganalisis pelaksanaan PKWTT di PT. ISS Indonesia.

Menurut wawancara dengan beberapa narasumber yaitu Pak Kusnan (Karyawan Cleaner PT. ISS menjabat sebagai Supervisor PT. ISS); Pak Mulyadi (Karyawan Cleaner PT. ISS menjabat sebagai Supervisor Cleaning Service); Pak Galing Turdiyanto (Karyawan Security PT. ISS menjabat sebagai Supervisor

---

<sup>4</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 280

<sup>5</sup> Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op. Cit*, hal. 192

<sup>6</sup> Yessi Pramita P.D, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Tidak Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT. Bank Rakyat Indonesia*, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Volume 16 Nomor 1, hal. 99

Security); dan Pak Joko Rahmadi (Administrasi Jateng PT. ISS) yang merupakan karyawan di PT. ISS Indonesia (selanjutnya disebut dengan para narasumber), status ketenagakerjaan para narasumber tersebut adalah PKWTT yang perjanjian kerjanya dibuat secara tertulis. Para narasumber tersebut tidak langsung berstatus sebagai PKWTT di PT. ISS, namun terlebih dahulu berstatus PKWT yang kemudian diangkat menjadi PKWTT. PT. ISS memiliki jam kerja 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari libur. Berikut rincian Gaji (*Salary*) para narasumber yang merupakan karyawan PT. ISS Indonesia:

- 1) Pak Kusnan (Karyawan Cleaner) = Rp. 5.500.000,-
- 2) Pak Mulyadi (Karyawan Cleaner) = Rp. 4.070.000,-
- 3) Pak Galing Turdiyanto (Karyawan Security) = Rp. 5.700.000,-
- 4) Pak Joko Rahmadi (Administrasi Jateng) = Rp. 5.230.000,-

Proses untuk menjadi PKWTT di PT. ISS Indonesia menurut keterangan para narasumber adalah melalui masa Probation atau masa percobaan selama 3 bulan, kemudian ada evaluasi bilamana tidak ada catatan buruk dan memenuhi kualifikasi, maka pekerja/karyawan yang bersangkutan tersebut lolos evaluasi dan akan diangkat menjadi PKWTT. Gaji karyawan Probation (masa percobaan) adalah sesuai dengan ketentuan UMK UMP setempat. Menurut Pak Siswanto yang menjabat sebagai Area Head Jateng PT. ISS DIY yang juga merupakan narasumber, Probation dijalankan 3 bulan setelah karyawan resmi diterima bekerja, probation ini dapat dilanjutkan dengan PKWTT atau dihentikan (*terminated*) untuk tidak dilanjutkan hubungan kerjanya. Pekerja/karyawan yang berstatus probation mendapatkan benefit yang sama dengan PKWTT dalam hal gaji pokok dan insentif. Pada Probation juga terdapat perjanjian tertulisnya. Pada PT. ISS Indonesia telah terdapat karyawan yang sudah menyelesaikan PKWTT sampai dengan usia pensiun. Pelaksanaan PKWTT di PT. ISS Indonesia apabila ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

Para narasumber tersebut di atas yang merupakan karyawan PT. ISS Indonesia berstatus sebagai PKWTT dengan perjanjian tertulis dan mendapatkan surat pengangkatan PKWTT. Mengenai perjanjian kerja secara tertulis, telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 51. PKWTT di PT. ISS yang dibuat dengan perjanjian tertulis berarti telah sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 51. Kemudian, untuk surat pengangkatan PKWTT, diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 63. Mengenai hal tersebut berarti, para narasumber yang mendapatkan surat pengangkatan PKWTT dan Perjanjian Kerja secara tertulis telah memenuhi ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 51 dan Pasal 63.

Perjanjian Kerja PKWTT di PT. ISS Indonesia telah memenuhi ketentuan dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hal-hal apa saja yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, dan Perjanjian Kerja tersebut juga dibuat lebih dari 1 (satu) rangkap, masing-masing Perusahaan dan Karyawan mendapatkan 1 (satu) rangkap perjanjian kerja yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, yang berarti hal ini juga telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian berdasarkan keterangan dari para narasumber bahwa Perjanjian Kerja PKWTT di PT. ISS

Indonesia adalah berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak yang ditandai dengan para narasumber menandatangani Perjanjian Kerja tersebut dengan Perusahaan. Para narasumber juga cakap dalam melakukan perbuatan hukum, dalam perjanjian kerja tersebut juga dicantumkan secara jelas jenis pekerjaannya, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga Perjanjian Kerja PKWTT di PT. ISS Indonesia adalah sah secara hukum karena telah memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan keterangan para narasumber bahwa di PT. ISS sebelum diangkat menjadi PKWTT, sebelumnya ada Probation (masa percobaan) selama 3 (tiga) bulan, jika karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja yang bagus selama 3 (tiga) bulan masa percobaan, maka karyawan tersebut diangkat menjadi PKWTT. Ketentuan pada PT. ISS Indonesia tersebut juga telah sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 60. Selain itu, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa gaji pokok dan insentif karyawan yang berstatus Probation sama dengan karyawan yang berstatus PKWTT. Gaji karyawan yang bertatus probation tidak lebih rendah dari UMK UMP setempat. Berdasarkan hal tersebut berarti mengenai gaji karyawan yang berstatus probation di PT. ISS Indonesia tidak melanggar ketentuan dalam Pasal 60 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Penulis, ketentuan pada PKWTT di PT. ISS Indonesia yang mewajibkan pekerja/karyawan PKWTT siap ditempatkan di seluruh wilayah PT. Indonesia telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena berdasarkan keterangan dari para narasumber bahwa mutasi maupun penempatan tenaga kerja pada prosesnya telah sesuai dengan aturan yaitu sebelumnya ada sprint sesuai kebutuhan area, kemudian hak-hak benefit mutasi pekerja/karyawan tersebut diurus terlebih dahulu oleh HRD, baru kemudian menjalankan proses mutasi tersebut, sehingga menurut Penulis kewajiban pekerja/karyawan PKWTT di PT. ISS Indonesia untuk siap ditempatkan di seluruh wilayah PT. ISS Indonesia telah dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi, sebab mutasi maupun penempatan kerja tersebut tidak dilakukan secara sembarangan melainkan dilakukan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan maupun mitra kerja atau klien.

Terkait hak-hak pekerja/karyawan PKWTT di PT. ISS Indonesia juga telah diatur dalam Perjanjian Kerja PKWTT PT. ISS yaitu pada Pasal 3 mengenai hari kerja dan jam kerja, dan Pasal 4 mengenai Pengupahan di atas dari ketentuan pengupahan (UMK UMP Setempat); Tunjangan berupa Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan Tunjangan Pengobatan, seperti yang diketahui tunjangan hari raya keagamaan sangat bermanfaat menjelang hari raya<sup>7</sup>; program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan; dan Hak Istirahat tahunan (cuti). Hal tersebut apabila ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan maka telah sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait hak-hak

---

<sup>7</sup> Mujadid Amar Rahman, 2021, Skripsi: *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan*, Surakarta:UNS, hal 38.

pekerja,

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan PKWTT di Perusahaan Alih Daya PT. ISS Indonesia telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga terlihat bahwa perlindungan terhadap pekerja/karyawan PT. ISS yang dipekerjakan menggunakan sistem PKWTT adalah sangat baik dan sangat terlindungi, serta tidak bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum utama Ketenagakerjaan.

## **2. Latar Belakang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT. ISS Perusahaan Alih Daya**

PT. ISS Indonesia adalah Perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa yang terbaik dan terbesar di Indonesia. PT. ISS menekankan bahwa PT. ISS bukan sebagai penyalur tenaga kerja melainkan perusahaan yang menawarkan jasa pekerjaan. Sebenarnya sebelum menerapkan PKWTT, PT. ISS juga pernah menerapkan sistem PKWT, namun kemudian kebijakan tersebut diubah dengan menerapkan sistem PKWTT pada karyawan PT. ISS. PKWTT di PT. ISS dengan menggunakan perjanjian kerja secara tertulis dan mendapatkan surat pengangkatan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, menurut keterangan dari Para narasumber yang merupakan karyawan PT. ISS bahwa PT.ISS menetapkan masa kerja atau pensiun karyawan sampai dengan usia 56 tahun hal ini berkaitan dengan produktivitas karyawan serta memberi peluang bagi generasi muda.

Latar belakang PT. ISS merubah sistem PKWT menjadi PKWTT di PT. ISS menurut keterangan Bapak Siswanto selaku Area Head PT. ISS Jateng adalah dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Secara bisnis mengacu kepada regulasi, bahwa PKWT harus diberikan uang pisah atau *severance payment* setiap akhir kontrak, sehingga hal tersebut menurut PT. ISS tidak efektif dari sisi *cost* atau biaya, maka untuk agar efektif dari segi biaya dan tidak melanggar aturan perundang-undangan maka perusahaan mengambil sikap ke PKWTT dengan probotion 3 bulan.
- b. Klien tidak berkenan ditagihkan secara terpisah untuk uang pisah yang sudah diatur di regulasi undang-undang.
- c. Peraturan undang-undang yang sudah dibuat terkait uang pisah di PKWT belum ada penindakan dari dinas terkait apabila ada pelanggaran dari klien PT ISS sehingga pada saat ditagihkan ke klien akan terabaikan.
- d. Secara operasional diharapkan dengan PKWTT muncul kepastian hukum jangka panjang bagi nasib pekerja dan mengurangi *turn over resign* karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, sebenarnya salah satu pertimbangan utama dalam perubahan sistem PKWT menjadi PKWTT di PT. ISS adalah dari segi adanya *severance payment* (uang kompensasi) untuk pekerja/karyawan yang berstatus PKWT pada saat hubungan kerjanya berakhir. Sebagaimana diketahui bahwa pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya tidak mengatur adanya uang kompensasi bagi pekerja/karyawan yang berstatus PKWT pada saat hubungan kerjanya berakhir, namun kemudian ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut direvisi dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 61A

sebagai perubahan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana memberikan pengaturan bahwa apabila perjanjian kerja pekerja/karyawan PKWT berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/karyawan. Menurut Penulis, sebenarnya pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut memberikan suatu kondisi yang jauh lebih baik daripada Undang-Undang Ketenagakerjaan, dimana sebelumnya tidak ada kompensasi sama sekali.

Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat kewajiban bagi PT. ISS untuk memberikan uang kompensasi kepada karyawan yang berstatus PKWT apabila perjanjian kerja berakhir. Kemudian, karena dirasa kebijakan tersebut tidak efektif apabila diperhitungkan dari segi biaya, dan karena belum ada ketentuan dari dinas terkait apabila terjadi pelanggaran jika tidak memberikan uang kompensasi kepada karyawan PKWT pada saat perjanjian kerjanya berakhir, maka banyak pihak pengguna jasa atau klien PT. ISS sering mengabaikan bahkan tidak berkenan untuk memberikan uang kompensasi kepada karyawan PKWT PT. ISS tersebut. Oleh karena itu, daripada mengorbankan hak karyawan PKWT, dimana seharusnya mendapatkan uang kompensasi, namun pihak pengguna jasa atau klien PT. ISS tidak berkenan memberikan uang kompensasi tersebut, maka agar tidak melanggar peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, PT. ISS memutuskan untuk mengubah sistem hubungan kerja PKWT menjadi PKWTT dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Perubahan sistem hubungan kerja PKWT menjadi PKWTT di PT. ISS juga bertujuan agar muncul kepastian hukum jangka panjang bagi nasib karyawan PT. ISS serta sekaligus mengurangi *turn over resign*.

Meskipun PKWTT merupakan kebijakan yang menguntungkan bagi PT. ISS maupun pekerja/karyawan PT. ISS, namun pelaksanaan PKWTT di PT. ISS bukan tanpa hambatan, berikut beberapa hambatan/kendala dalam penerapan sistem hubungan kerja PKWTT di PT. ISS menurut keterangan Bapak Siswanto selaku Area Head PT. ISS Jateng:

- a. Usia produktif tenaga kerja alih daya terbatas sehingga pada saat ada PKWTT maka akan terjadi kontra atau penolakan dari klient apabila diberikan tenaga kerja dengan usia lebih dari usia produktif.
- b. Penolakan dari beberapa karyawan pada saat terjadi mutasi kerja.
- c. Bisnis PT ISS tergantung dari klient pemberi kerja sehingga pada saat ada pengangkatan PKWTT tetapi tidak ada pemberi kerja yang bekerja sama dengan PT ISS maka biaya tenaga kerja tersebut akan menjadi tanggung jawab di PT ISS dan hal itu merugikan secara bisnis.
- d. Karyawan lolos PKWTT mau tidak mau, sewaktu-waktu harus bersedia dipindah tugas ke cabang lain. Mengingat Sebagian besar sudah mempunyai keluarga pasti berat apabila harus mutasi ke luar kota.

Terlepas dari hambatan/kendala pelaksanaan PKWTT di PT. ISS tersebut, selagi PT. ISS dalam pelaksanaan PKWTT telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang lain yang berkaitan, penerapan sistem hubungan kerja PKWTT merupakan kebijakan terbaik dan lebih menguntungkan daripada sistem hubungan kerja PKWT.

## D. PENUTUP

### 1. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan PKWTT di PT. ISS Indonesia Perusahaan Alih Daya telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga terlihat bahwa perlindungan terhadap pekerja/karyawan PT. ISS yang dipekerjakan menggunakan sistem PKWTT adalah sangat baik dan sangat terlindungi, serta tidak bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum utama Ketenagakerjaan.
2. Pemberlakuan sistem kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang disebut PKWTT pada PT.ISS dilatarbelakangi oleh masa kerja yang jelas dan tunjangan yang memadai. Selain itu juga secara bisnis mengacu kepada Undang-Undang Cipta Kerja sebagai perubahan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa PKWT harus diberikan uang kompensasi atau *severance payment* setiap akhir kontrak makanya hal itu tidak efektif dari sisi *cost* atau biaya, maka untuk mengefektifkan sisi biaya dan tidak melanggar aturan Undang-Undang, maka perusahaan mengambil sikap ke PKWTT dengan probotion 3 bulan. Selama diberlakukan sistem PKWTT di PT ISS, pekerja merasa sangat diuntungkan dibandingkan sistem kerja PKWT diantaranya tidak ada jangka waktu, dapat saja sampai pekerja mencapai usia pensiun atau meninggal dunia.

### 2. SARAN

1. Dalam penggunaan sistem hubungan kerja PKWTT, sangat penting bagi pengusaha dan pekerja untuk memahami ketentuan dan hak masing-masing, serta memastikan bahwa perjanjian ini mematuhi hukum ketenagakerjaan yang berlaku di negara tersebut. Jika ada ketidakpastian atau pertanyaan, disarankan untuk berkonsultasi dengan ahli hukum atau otoritas ketenagakerjaan setempat untuk mendapatkan panduan yang tepat.
2. Bagi Perusahaan hendaknya dalam memutuskan suatu kebijakan, tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan saja tetapi juga memperhatikan kepentingan pekerja, sehingga apabila dirasa sistem hubungan kerja PKWT merugikan bagi pekerja, hendaknya perusahaan tersebut segera mengambil langkah untuk mengubah sistem hubungan kerja di perusahaan dengan menggunakan PKWTT yang lebih memberikan keuntungan kepada pekerja, sehingga kesejahteraan pekerja terjamin.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

### JURNAL

Ade Rizki Fauji & Banua, 2023, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh*

- Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Law Review Volume 5 Nomor 1.  
Mulia Syahputra Nasution, dkk. 2021, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Metadata Volume 3 Nomor 2.
- Muhammad Amin Effendy, dkk. 2023, *Implementasi Dan Permasalahan Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta kerja*, Jurnal Ilmiah Galuh Justisi Volume 11 Nomor 1.
- Yessi Pramita P.D, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Tidak Menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT. Bank Rakyat Indonesia*, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Volume 16 Nomor 1.

#### **KARYA ILMIAH**

- Mujadid Amar Rahman, 2021, Skripsi: *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan*, Surakarta: UNS.

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata  
Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan