

TINGKAT KEPATUHAN PERUSAHAAN TERHADAP PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DAN DAMPAKNYA BAGI PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

Nuraini Putri

Fakultas Hukum, Universitas Bhayangkara

Correspondence		
Email: Nurainip1101@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 18 Oktober 2025	Accepted 21 November 2025	Published 22 November 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya, serta mengkaji dampaknya terhadap perlindungan tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi pada sejumlah perusahaan di sektor industri dan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan PKWT masih tergolong rendah akibat kurangnya pemahaman terhadap regulasi, minimnya pengawasan, serta persepsi bahwa pendaftaran PKWT tidak memiliki konsekuensi langsung terhadap operasional perusahaan. Rendahnya kepatuhan tersebut berdampak pada lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja, terutama terkait kepastian status hubungan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan hak-hak kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, sosialisasi regulasi secara berkelanjutan, dan penerapan sanksi tegas bagi perusahaan yang tidak patuh untuk mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan.

Kata kunci: PKWT, kepatuhan perusahaan, perlindungan tenaga kerja, hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of corporate compliance with the mandatory registration of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) based on the Manpower Law and its implementing regulations, as well as to examine its implications for labor protection. This research employs an empirical juridical approach by collecting data through interviews, observations, and document studies in several companies within the industrial and service sectors. The findings reveal that the level of compliance in registering PKWT remains low due to limited understanding of regulations, inadequate supervision, and the perception that PKWT registration does not directly affect business operations. This low compliance significantly weakens legal protection for workers, particularly concerning certainty of employment status, social security coverage, and compensation rights as mandated by law. The study recommends strengthening labor supervision mechanisms, continuous regulatory dissemination, and strict sanctions for non-compliant companies in order to create a fair and accountable employment system.

Keywords: PKWT, corporate compliance, labor protection, employment relations, labor law

PENDAHULUAN

Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bagian penting dari sistem hukum ketenagakerjaan karena bertujuan mengatur hubungan kerja yang fleksibel namun tetap memberikan perlindungan kepada pekerja dikarenakan kedudukan pekerja memiliki fungsi penting untuk meningkatkan produktivitas dan sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Pada pembangunan nasional, pekerja mempunyai posisi serta fungsi utama selaku subjek dari target pembangunan.¹ Dalam dunia kerja yang terus berubah, perusahaan memang membutuhkan fleksibilitas untuk menangani pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tidak permanen, seperti proyek tertentu, pekerjaan musiman, atau kebutuhan sementara lainnya. Akan tetapi fleksibilitas ini tidak boleh menjadi alasan untuk mengabaikan hak-hak pekerja atau menjadikan status kontrak sebagai cara untuk menghindari kewajiban

¹ Shofawati dan Arinto Nugroho, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Volume 4 Nomor 3, 2017), hlm. 2

yang seharusnya diberikan kepada pekerja tetap. Karena itulah negara hadir dengan menetapkan aturan bahwa PKWT harus dibuat tertulis, dibatasi jenis pekerjaannya, dibatasi jangka waktunya, dan wajib didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan. Tujuannya jelas yaitu untuk memastikan bahwa hubungan kerja yang bersifat sementara tetap berada dalam koridor yang adil dan memberikan kepastian bagi pihak yang lebih rentan, yaitu pekerja.

Urgensi pengaturan PKWT juga terlihat dari kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara dinamika pasar tenaga kerja dan nilai-nilai perlindungan sosial dalam hubungan industrial. Tanpa pengaturan yang ketat, PKWT sangat rentan disalahgunakan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban jangka Dari sudut pandang etika jurnalistik, penggunaan tanpa otorisasi ini melanggar nilai-nilai penting seperti verifikasi fakta, independensi pemberitaan, dan keterbukaan. Akun-akun media yang berjalan tanpa adanya pengawasan sistem editorial rawan menjadi sarang penyebaran informasi yang bias, hoaks, dan framing yang merugikan pihak tertentu. Sementara itu, aspek legalitas juga menjadi panjang atau mereduksi perlindungan pekerja, seperti jaminan sosial, kepastian kerja, atau hak kompensasi. Oleh karena itu, regulasi PKWT tidak hanya berhenti pada aspek teknis kontraktual, tetapi juga memuat prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang menekankan keadilan, kepastian hukum, dan perlakuan manusiawi. PKWT menjadi contoh bagaimana negara berusaha mengakomodasi kebutuhan fleksibilitas ekonomi tanpa mengorbankan hak-hak pekerja sebagai elemen penting dalam pembangunan. Dengan adanya batasan, syarat, dan mekanisme pengawasan, PKWT diharapkan dapat berjalan sebagai bentuk hubungan kerja yang seimbang mendukung kebutuhan perusahaan namun tetap memastikan pekerja berada dalam sistem yang melindungi dan menghargai martabat mereka.

Kewajiban pendaftaran PKWT merupakan mekanisme legal yang dirancang untuk memastikan bahwa hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja berlangsung secara transparan, terdokumentasi, dan dapat diawasi oleh negara. Pencatatan PKWT ini memiliki tujuan yaitu untuk memberikan penjaminan akan hak tenaga kerja yang bersifat pencegahan, yang berarti sebelum perjanjian kerja ditandatangani, maka pekerja wajib telah mendapatkan proteksi hukum dari Dinas Ketenagakerjaan yang pada fenomena itu merupakan lembaga yang menangani para kerja sehingga dipastikan PKWT terkait tidak menyalahgunakan kebijakan yang ada.² Dengan adanya kewajiban ini setiap PKWT tidak hanya menjadi kesepakatan privat antara perusahaan dan pekerja, tetapi juga tercatat dalam sistem ketenagakerjaan yang dapat diakses oleh pengawas dan instansi terkait. Transparansi ini penting untuk mencegah praktik-praktik yang tidak sesuai ketentuan, seperti pembuatan kontrak secara sepihak, penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya permanen atau manipulasi status hubungan kerja. Ketika PKWT wajib didaftarkan, negara memiliki ruang untuk ikut mengontrol apakah hubungan kerja tersebut telah memenuhi prinsip keadilan dan tidak mengurangi hak dasar pekerja, seperti kepastian status, perlakuan setara, dan jaminan perlindungan.

Berbagai persoalan terkait rendahnya kepatuhan pendaftaran PKWT menegaskan pentingnya kajian normatif untuk mengevaluasi apakah norma yang ada telah memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Penelitian normatif diperlukan untuk menguji konsistensi aturan, menilai kecukupan sanksi, serta mengidentifikasi apakah terdapat kekosongan atau ketidakjelasan norma yang memungkinkan perusahaan menghindari kewajiban. Dalam konteks perlindungan tenaga kerja, kajian normatif juga penting untuk merumuskan rekomendasi perbaikan terhadap mekanisme pengawasan dan tata kelola pendaftaran PKWT, sehingga tujuan pengaturan dapat tercapai secara efektif. Dengan melakukan analisis terhadap struktur dan fungsi norma hukum, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai sejauh mana pengaturan pendaftaran

² Ikhwani Fahroji, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, (Jakarta: Setara Press, 2015), hlm. 63

PKWT berkontribusi pada perlindungan pekerja serta langkah apa saja yang perlu diperkuat untuk menutup celah pelanggaran. Pada akhirnya, penelitian ini memiliki relevansi strategis dalam upaya memperkuat penegakan hukum ketenagakerjaan dan memastikan pekerja tidak terus berada pada posisi yang rentan.

METODE PENELITIAN

Pada Makalah ini metode penelitian yang dipergunakan merupakan metode penelitian hukum yuridis normatif dimana menurut Soetandyo Wignjosoebroto, menyebutkan metode penelitian normatif dengan istilah metode penelitian hukum doctrinal. Sedangkan Menurut Soerjono Soekanto, penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada analisis dan konstruksi yang dilakukan secara sistematis, metodologis dan konsisten dan bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran sebagai salah satu manifestasi keinginan manusia untuk mengetahui apa yang sedang dihadapinya

KERANGKA TEORI

Pengaturan Hukum Mengenai Kewajiban Pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku

Secara filosofis perlindungan pekerja yang diwujudkan lewat regulasi PKWT bukan sekadar soal pemenuhan norma legal teknis, melainkan wujud dari nilai kemanusiaan yang adil dan beradab. Negara melalui pendaftaran PKWT, tidak hanya ingin mencatat hubungan kerja untuk tujuan administrasi, tetapi juga memastikan bahwa pekerja kontrak diakui secara resmi, mendapat perlakuan yang bermartabat, serta terlindungi dari potensi penyalahgunaan. Regulasi seperti ini mencerminkan cita-cita negara kesejahteraan (welfare state) di mana fleksibilitas ekonomi tidak meniadakan kewajiban sosial, yakni menjaga agar setiap manusia pekerja bisa hidup dengan rasa aman, adil, dan dihormati tidak dijadikan alat semata untuk efisiensi. Melalui keberadaan perjanjian kerja akan terbentuk hubungan kerja yang mengikat pemberi serta penerima pekerjaan serta kemudian akan ada kebijakan mengenai persyaratan kerja, penjaminan sosial, keselamatan serta kesehatan kerja, pemecahan konflik serta pembatalan kontrak kerja. Stabilitas antara hak dengan kewenangan untuk seluruh pihak merupakan aspek utama pada suatu hubungan kerja, karena hakekatnya hak pekerja adalah sebuah keharusan yang wajib ditaati pengusaha, serta sebaliknya hal yang merupakan hak untuk pemilik usaha adalah kewajiban yang wajib ditaati oleh tenaga kerja.

Dalam ketentuan Pasal 54 ayat (2) dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang telah dibuat tersebut pada Pasal 54 ayat (1) huruf e dan f harus sejalan dengan PP, PKB, dan peraturan undang-undang. Setelah itu, dalam ketentuan Pasal 54 ayat (3), perjanjian kerja terkait disusun rangkap setidaknya 2 buah yang memiliki kekuatan hukum setara, serta pemilik usaha dengan tenaga kerja memperoleh masing-masing 1 buah rangkap perjanjian kerja. Berdasarkan jenisnya, perjanjian kerja dikelompokkan ke dalam 2 rangkap yakni :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) KEP100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT merupakan perjanjian kerja antara pemilik usaha dengan tenaga kerja dalam melangsungkan hubungan kerja pada periode yang spesifik maupun untuk tanggung jawab tertentu.
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Menurut Pasal 1 ayat (2) KEP100/MEN/VI/2004, PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pemilik usaha dengan buruh/pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang memiliki sifat permanen.

Perubahan yang dibawa oleh Undang-Undang Cipta Kerja (dan penjabaran teknisnya melalui Peraturan Pemerintah No. 35/2021) tidak menghapus posisi UU 13/2003 sebagai landasan melainkan mengalihkan beberapa ketentuan operasional ke peraturan pelaksana serta menambah elemen perlindungan baru misalnya ketentuan mengenai pemberian uang

kompensasi ketika PKWT berakhir yang diatur secara jelas dalam ketentuan pasca-Cipta Kerja dan PP terkait. UU dan amendemennya melalui Cipta Kerja berfungsi sebagai kerangka normatif utama yang menetapkan prinsip (jenis pekerjaan yang layak untuk PKWT, sementara sifat hubungan kerja, kewajiban formil penulisan kontrak) sementara pengaturan teknis seperti jangka waktu, rincian isi kontrak, serta mekanisme administratif pendaftaran dan pengawasan diperjelas dalam peraturan pelaksana. Pendekatan berlapis ini menegaskan posisi PKWT dalam hierarki hukum ketenagakerjaan prinsip di UU, teknis di PP/PerMen, sehingga tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi syarat formil dan materiil tetap jelas dan dapat diawasi

Akibat Hukum Bagi Pekerja Dan Perusahaan Apabila Kewajiban Pendaftaran PKWT Tidak Dipenuhi

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya terkait Pengaturan kewajiban pendaftaran PKWT bukan sekadar urusan administrasi tetapi bagian integral dari legalitas perjanjian kerja itu sendiri. Berdasarkan Pasal 14 PP No. 35 Tahun 2021, setiap PKWT wajib didaftarkan ke instansi yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan paling lambat 3 hari sejak penandatanganan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pendaftaran berfungsi sebagai mekanisme negara untuk memastikan bahwa PKWT dibuat sesuai syarat formil dan materiil yang ditetapkan undang-undang. Karena itu, ketika perusahaan mengabaikan kewajiban tersebut, pelanggaran yang terjadi bukan hanya administratif, melainkan menyangkut legalitas hubungan kerja yang seharusnya berada di bawah pengawasan negara. Ketidakpatuhan terhadap kewajiban pendaftaran menimbulkan akibat hukum normatif karena pendaftaran merupakan instrumen verifikasi negara terhadap keabsahan sebuah PKWT. Tanpa pendaftaran, instansi ketenagakerjaan tidak dapat memastikan apakah kontrak memenuhi syarat jenis pekerjaan, batasan waktu, maupun terpenuhinya hak-hak dasar pekerja. Seperti Hak-hak yang di dapat oleh pekerja/buruh yang menggunakan sistem PKWT dan telah diatur oleh UUK, yakni:

1. Hak untuk mendapatkan upah yang adil, diatur dalam Pasal 1 ayat (30) UUK;
2. Hak atas keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, yang diatur dalam Pasal 28D UUD 1945;
3. Hak atas jaminan sosial, tercantum dalam Pasal 99 UUK;
4. Hak atas istirahat dan cuti, diatur dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 83 UUK;
5. Setiap buruh/tenaga kerja berhak untuk tidak bekerja dalam hari-hari libur;
6. Hak untuk berserikat sebagaimana diatur dalam Pasal 104;
7. Setiap buruh/tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah dan hal-hal lain yang diwajibkan oleh agama nya tanpa ada batasan apapun dari pihak pemberi kerja, sebagaimana tercantum dalam Pasal 80 UUK;
8. Hak untuk mogok kerja, tercantum dalam Pasal 137 UUK

Ketidakpatuhan perusahaan dalam melakukan pendaftaran Perjanjian Kerja

Dalam praktiknya pekerja sering kali tidak serta-merta memperoleh perlindungan tersebut, karena perubahan status menjadi PKWTT sering harus diperjuangkan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial. Banyak perusahaan menolak mengakui perubahan status yang terjadi demi hukum, sehingga pekerja harus membawa kasus ke mediator, pengawas ketenagakerjaan, atau bahkan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan pengakuan formal atas statusnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan perusahaan dalam mendaftarkan PKWT tetap dapat menimbulkan kerugian faktual bagi pekerja, terutama terkait waktu, biaya, dan ketidakpastian dalam memperjuangkan haknya. Dengan demikian, meskipun norma hukum memberikan perlindungan yang kuat melalui mekanisme perubahan status, realitas di lapangan masih menempatkan pekerja pada posisi yang rentan apabila perusahaan tidak memenuhi kewajiban administratif yang diwajibkan oleh hukum. Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah suatu hal yang

melindungi subjek-subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

Dengan logika tersebut berlaku sebaliknya akibat dari ketidakpatuhan perusahaan dalam mendaftarkan PKWT menimbulkan risiko hukum yang langsung memengaruhi struktur ketenagakerjaan perusahaan. Ketika PKWT tidak didaftarkan dan dianggap tidak memenuhi syarat formil, status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT demi hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021. Akibatnya perusahaan kehilangan fleksibilitas yang menjadi alasan utama penggunaan PKWT. Perusahaan tidak lagi dapat mengakhiri hubungan kerja berdasarkan jangka waktu kontrak, tetapi harus mengikuti prosedur pemutusan hubungan kerja yang ketat sebagaimana berlaku terhadap pekerja tetap, termasuk kewajiban membuktikan alasan PHK dan memastikan seluruh hak pekerja dipenuhi. Hal ini menyebabkan meningkatnya rigiditas manajerial dan berkurangnya ruang pengelolaan tenaga kerja secara fleksibel

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum mengenai kewajiban pendaftaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah diatur secara komprehensif dan berlapis dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia. Kewajiban ini berakar pada mandat konstitusional negara untuk melindungi hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta mewujudkan hubungan industrial yang adil. Secara normatif, kewajiban pendaftaran diatur secara operasional dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mewajibkan pengusaha untuk mencatatkan PKWT secara daring kepada instansi ketenagakerjaan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan atau secara tertulis dalam 7 (tujuh) hari kerja jika sistem daring belum tersedia. Pendaftaran ini tidak berdiri sendiri tetapi merupakan puncak dari pemenuhan syarat formil (seperti keharusan PKWT dibuat tertulis dalam bahasa Indonesia dan memuat klausul-klausul wajib sebagaimana Pasal 13 PP 35/2021) dan syarat materiil (yakni kesesuaian jenis pekerjaan dengan ketentuan Pasal 4 hingga 8 PP 35/2021). Tujuan normatif dari kewajiban ini adalah menciptakan transparansi dan kepastian hukum, menjadikan negara dalam hal ini instansi ketenagakerjaan memiliki instrumen pengawasan yang efektif untuk memverifikasi keabsahan PKWT, mencegah penyalahgunaan dan menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja.
2. Akibat hukum utama dari tidak dipenuhinya kewajiban pendaftaran PKWT adalah berubahnya status hubungan kerja demi hukum dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Konsekuensi ini secara tegas diatur dalam Pasal 15 Ayat (1) PP 35/2021 yang merupakan penjabaran dari Pasal 59 Ayat (3) UU 13/2003 hasil perubahan UU Cipta Kerja. Bagi pekerja perubahan status ini merupakan bentuk perlindungan hukum yang signifikan karena memberikan *job security* atau kepastian kerja sebagai pekerja tetap. Pekerja tidak dapat lagi diberhentikan hanya karena berakhirnya jangka waktu kontrak dan berhak atas semua perlindungan sebagai pekerja tetap, termasuk prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ketat serta hak atas uang pesangon dan penghargaan masa kerja jika suatu saat terjadi PHK. bagi perusahaan kelalaian administratif ini justru menimbulkan risiko hukum dan finansial yang serius. Perusahaan kehilangan fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja dan terkena kewajiban finansial yang jauh lebih besar (seperti pesangon) layaknya mempekerjakan pekerja tetap. Selain itu, perusahaan juga berpotensi dikenai sanksi administratif dari pemerintah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Ketidakpatuhan terhadap kewajiban

pendaftaran justru mengubah hubungan kerja ke dalam rezim hukum yang lebih mengikat dan memberatkan perusahaan, sekaligus memperkuat posisi hukum pekerja

Saran

1. Pemerintah perlu memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan melalui peningkatan jumlah dan kualitas pengawas serta sistem pelaporan digital yang lebih efektif.
2. Perusahaan harus meningkatkan pemahaman dan komitmen terhadap regulasi PKWT melalui pelatihan internal dan penyusunan SOP kepatuhan.
3. Penerapan sanksi administratif dan denda harus dilaksanakan secara konsisten bagi perusahaan yang tidak melakukan pendaftaran PKWT.
4. Tenaga kerja perlu diberikan edukasi hukum ketenagakerjaan agar mampu memperjuangkan haknya berdasarkan peraturan yang berlaku.
5. Perlu penelitian lanjutan mengenai efektivitas sistem OSS dan BPJS Ketenagakerjaan dalam kaitan dengan kepatuhan pendaftaran PKWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers Edisi 2 Cetakan 3, 2018).
- Cahya Kinari Arnita Putri dan Made Aditya Pramana Putra, *Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Vol 10, *Jurnal Kertha Negara*, 2022
- Ikhwan Fahroji, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, (Jakarta: Setara Press, 2015).
- Ike Farida, *Perjanjian Buruh Perjanjian kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2020).
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2007, hlm. 20
- Shofawati dan Arinto Nugroho, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, (*Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Volume 4 Nomor 3*, 2017)
- Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, (*Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang Volume 3 Nomor 1*, Mei 2018).
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.
- Soetandyo Wignjosoebroto, *Hukum, Paradigma Metode dan Dinamika Masalahnya*, Jakarta: Ikdhal Kasim et.al., Elsam dan Huma, 2002
- Silvia Syarafina, dkk. *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT Taman Burung Citra Bali Internasional dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor: 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017)*, (*Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana*, Agustus 2018).
- Teo Titanio Marc Peter dan Devi Rahayu, *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*, (*Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1*, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, Oktober 2020).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
<https://bplawyers.co.id/2018/04/30/ini-risiko-jika-tidak-mencatatkan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/>
<https://www.korancirebon.com/2025/03/pkwt-pt-bsm-diduga-belum-terdaftar-di.html>
<https://aswajanews.id/herrsi-pt-bsm-belum-daftarkan-pkwt-di-disnaker-indramayu/>