

Original Article



Perubahan Status Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Melampaui Batas Waktu Perjanjian

Carmella Kelvianto^{1✉}, Rasji²

^{1,2}Universitas Tarumanagara, Jakarta

Korespondensi Email: carmella.205220114@stu.untar.ac.id[✉]

Abstrak:

Penelitian ini mengkaji perubahan status hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang digunakan melampaui batas waktu perjanjian dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. PKWT pada dasarnya dirancang untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan tidak tetap, namun dalam praktiknya sering disalahgunakan oleh pengusaha dengan memperpanjang kontrak secara berulang guna menghindari kewajiban hukum seperti pesangon, jaminan sosial, serta hak-hak pekerja lainnya. Penyimpangan tersebut menimbulkan ketimpangan hubungan industrial dan mengakibatkan perubahan status kontrak menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara otomatis menurut hukum. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan fokus pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta putusan pengadilan yang relevan, melalui analisis kualitatif dengan penalaran deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah mempertegas batas waktu maksimal PKWT selama lima tahun, praktik di lapangan masih menunjukkan lemahnya pengawasan dan rendahnya kepatuhan terhadap norma hukum ketenagakerjaan. Perubahan status PKWT menjadi PKWTT memiliki implikasi yuridis terhadap keabsahan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena pekerja yang secara hukum berstatus PKWTT berhak atas perlindungan penuh sebagaimana diatur dalam Pasal 151 dan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat menyebabkan PHK dinyatakan tidak sah dan mewajibkan pengusaha memberikan kompensasi penuh kepada pekerja.



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Kata kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perlindungan Hukum, Undang-Undang Cipta Kerja.

Pendahuluan

Hubungan kerja antara buruh dan pengusaha menjadi pondasi utama dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, yang harus menjaga keseimbangan hak serta tanggung jawab kedua pihak agar tidak ada yang dirugikan ([Jibran et al., 2024](#)). Dikutip menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang melibatkan pengerahan tenaga atau jasa seseorang secara teratur untuk kepentingan pihak lain yang mempekerjakannya (pengusaha atau majikan), sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati ([Hartono, 1992](#)).

Lebih lanjut, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT") berperan sebagai alat penting untuk menciptakan kepastian dan keadilan dalam lingkungan industri ([Heber et al., 2023](#)). PKWT biasanya dipakai untuk tugas-tugas sementara dengan batas waktu jelas, sedangkan PKWTT menawarkan kedudukan tetap dengan jaminan seperti kompensasi pemutusan, asuransi hari tua, dan perlindungan lebih solid dari pemecatan mendadak. Aturan ketenagakerjaan Indonesia, yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") (sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ("UU 6/2023") yang menetapkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja), ditambah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Jam Kerja, Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021"), mengawasi PKWT dengan ketat ([Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2024](#)). Berdasarkan Pasal 59 undang-undang tersebut melarang PKWT untuk pekerjaan pokok atau permanen di suatu perusahaan, demi menghindari penyalahgunaan terhadap buruh.

Selain itu, Pasal 1603 E ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ("KUH Perdata") menyebutkan bahwa ikatan kerja berakhir otomatis saat waktu yang disepakati habis, sesuai undang-undang atau adat istiadat. Definisi hubungan kerja sendiri ada di Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan, yaitu ikatan antara pengusaha dan buruh berdasarkan kesepakatan yang meliputi tugas, gaji, dan arahan ([Wibowo & Matheus, 2023](#)). Akan tetapi, di lapangan, sering muncul penyimpangan yang membuat PKWT berubah jadi PKWTT secara otomatis menurut hukum. Hal ini biasa terjadi karena pengusaha langsung memperpanjang kontrak berulang kali hanya untuk menghindari beban seperti bayar pesangon, dana pensiun, atau hak lain bagi karyawan tetap.

Akibatnya, timbul ketidakadilan sistemik, di mana buruh berada di posisi lemah dari segi ekonomi dan tawar-menawar. Seperti yang pernah dibahas oleh Kartasapoetra, kesepakatan kerja seharusnya mengikat dan saling menguntungkan, tapi kenyataannya, isi kontrak sering melanggar aturan wajib, norma kesusilaan, atau ketertiban publik ([Kartasapoetra, 1983](#)). Secara norma, undang-undang mengharuskan perjanjian kerja dibuat tertulis dan disetujui bersama, yang kemudian memunculkan konsekuensi hukum. Sayangnya, aturan ini masih punya kelemahan, seperti rumusan yang terlalu longgar dan kurang rinci, sehingga penerapannya sering tidak seragam.

Masalah ini semakin kompleks karena banyak pengusaha yang kurang memahami regulasi yang berlaku, sehingga dalam penyusunan kontrak cenderung dilakukan secara sembarangan. Sementara itu, para buruh, dengan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, cenderung langsung menandatangani kontrak tanpa melalui proses diskusi yang mendalam ([Alsalcugm, 2025](#)). Alhasil, pelaksanaan PKWT kerap menyimpang dari peraturan, termasuk hak buruh yang dipecat sepihak

sebelum kontrak selesai. Kasus nyata semakin menunjukkan betapa sering hal ini terjadi. Ambil contoh Zainuddin Muhammad, yang dipecat secara sepihak oleh PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Manado setelah bekerja terus-menerus dari 2005 sampai 2016 (lebih dari 10 tahun) dengan status PKWT, hanya dengan alasan kontrak habis. Ini hanyalah satu dari banyak pelanggaran serupa yang terus berulang di Indonesia, mencerminkan lubang di aturan dan lemahnya pengawasan. Contoh lain yang mirip adalah kasus IIS Aliah melawan PT Aurora World Cianjur, seperti dalam Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. Ketiga buruh ini bekerja di bagian *sewing* atau sample selama lebih dari empat hingga tujuh tahun dengan PKWT yang diperpanjang berulang kali. Pengadilan menyatakan bahwa kontrak mereka berubah menjadi PKWTT secara hukum karena pekerjaan bersifat tetap dan melebihi batas lima tahun.

Pemecatan sepihak (“PHK”) karena habis kontrak dinyatakan batal, tapi hubungan kerja diakhiri dengan kualifikasi PHK efisiensi, dan perusahaan diwajibkan membayar kompensasi sekitar Rp 63 juta secara tunai. Putusan ini dikeluarkan pada September 2023, menekankan pentingnya kepatuhan terhadap regulasi untuk melindungi buruh. Untuk menyesuaikan dengan perkembangan zaman, pemerintah melakukan pembaruan lewat pendekatan *omnibus law* melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, diikuti PP 35/2021.

Meski begitu, perubahan ini belum sepenuhnya menyelesaikan isu, karena masih ada ketentuan seperti batas perpanjangan kontrak hingga 5 tahun yang rawan penafsiran sepihak, serta hak buruh yang tetap rentan. Perubahan status PKWT ke PKWTT secara hukum otomatis tidak hanya mempengaruhi perlindungan buruh, tapi juga keabsahan pemecatan dini. Jika sudah jadi PKWTT, pemutusan harus ikuti prosedur ketat seperti pemberitahuan awal, kesepakatan buruh, atau keputusan pengadilan hubungan industrial, sesuai Pasal 151 UU Ketenagakerjaan. Dampaknya, pemecatan yang abaikan perubahan ini bisa dibatalkan secara hukum, memicu konflik panjang, kerugian uang bagi pengusaha, dan ketidakstabilan bagi buruh. Oleh sebab itu, kajian ini penting untuk membahas perlindungan hukum atas perubahan status tersebut beserta akibatnya terhadap validitas pemutusan hubungan kerja, sehingga mendorong perbaikan aturan yang lebih seimbang dan efektif dalam menjaga harmoni industri di Indonesia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana status PKWT yang digunakan melampaui batas waktu yang diperjanjikan setelah berlakunya UU 6/2023. Kajian ini diperlukan untuk memahami implikasi hukum terhadap PKWT yang melampaui ketentuan durasi perjanjian, khususnya apakah perjanjian tersebut tetap sah, berubah status menjadi PKWTT, atau menimbulkan konsekuensi hukum tertentu bagi pemberi kerja maupun pekerja berdasarkan regulasi ketenagakerjaan yang telah diperbarui.

Metode

Metode pendekatan yang digunakan dalam penyusunan jurnal ini adalah pendekatan yuridis normatif, atau yang juga dikenal sebagai metode penelitian hukum normatif. Pendekatan ini menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum positif dengan bertumpu pada studi kepustakaan (*library research*), di mana data yang digunakan sepenuhnya berasal dari bahan hukum sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, doktrin, literatur hukum, maupun putusan pengadilan yang relevan. Penelitian yuridis normatif ini menerapkan metode berpikir

deduktif, yakni proses penalaran yang dimulai dari prinsip-prinsip hukum yang bersifat umum menuju pada kesimpulan yang bersifat khusus ([Sunggono, 2003](#)).

Dengan kata lain, kebenaran hukum yang telah diakui secara umum dijadikan dasar untuk menganalisis dan menjelaskan permasalahan hukum yang lebih spesifik. Maka dari itu, objek analisis dalam penelitian ini bersifat kualitatif, karena fokusnya adalah menafsirkan, menelaah, dan menilai keberlakuan norma hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan serta kesesuaiannya dengan asas-asas hukum yang berlaku. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk menggambarkan isi dan struktur hukum positif, tetapi juga untuk menemukan konsistensi, relevansi, dan rasionalitas penerapan norma hukum dalam praktik.

Hasil Penelitian

Status PKWT yang Dipergunakan Melampaui Batas Waktu Perjanjian Pasca Berlakunya UU 6/2023

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Artinya, hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam undang-undang tersebut merupakan suatu bentuk perikatan hukum yang bersumber dari adanya perjanjian kerja, bukan dari ketentuan hukum yang muncul secara langsung karena perintah undang-undang. Dengan demikian, dasar utama terbentuknya hubungan kerja adalah adanya kesepakatan atau kontrak kerja antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Sebelum memahami lebih jauh mengenai perjanjian kerja, perlu disadari bahwa ketentuan mengenai perjanjian kerja tidak hanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi juga mengalami pembaruan melalui UU 6/2023, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam PP 35/2021 ([Kasim, 2004](#)).

Seluruh peraturan tersebut termasuk dalam ranah hukum ketenagakerjaan dan tidak termasuk sebagai bagian dari hukum perdata umum atau hukum perjanjian. Oleh karena itu, ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja bersifat memaksa (imperatif) dan tidak dapat diubah atau disimpangi oleh para pihak, karena pada dasarnya perjanjian tersebut akan bergantung pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Sebagaimana konteks ini, istilah bersifat memaksa mengandung makna bahwa setiap ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan wajib dipatuhi oleh para pihak tanpa kecuali. Artinya, pengusaha dan pekerja tidak diperkenankan membuat perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal ini karena perjanjian kerja merupakan bagian integral dari hubungan kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, bukan bagian dari hukum perdata yang bersifat pelengkap. Maka dari itu, meskipun hukum perdata memberikan ruang bagi kebebasan berkontrak, dalam konteks hubungan kerja prinsip tersebut dibatasi oleh norma-norma hukum ketenagakerjaan demi melindungi hak dan kepentingan para pekerja. Namun demikian, hukum perjanjian dalam KUHPerdata masih berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diatur secara khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Artinya, jika ketentuan ketenagakerjaan sudah mengatur secara jelas suatu hal, maka aturan tersebut harus diikuti dan tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian kerja apa pun ([Mowoka & Udiana, 2015](#)).

Lebih lanjut, Pasal 52 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perjanjian kerja harus didasarkan pada empat unsur utama, yakni: Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja; Kecakapan atau kemampuan hukum dari

masing-masing pihak untuk membuat perjanjian; bagi tenaga kerja anak, perjanjian hanya dapat dilakukan oleh orang tua atau walinya; Adanya pekerjaan yang dijanjikan secara jelas; dan Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika ditelaah secara konseptual, pasal tersebut memiliki kemiripan dengan Pasal 1320 KUHPerdata yang juga menetapkan empat syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu adanya kesepakatan, kecakapan, objek tertentu, dan sebab yang halal. Hal ini menunjukkan bahwa konsep perjanjian kerja pada dasarnya merupakan turunan dari asas hukum perdata, namun telah disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan hukum ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja dianggap sah apabila pengusaha menyetujui untuk mempekerjakan seorang tenaga kerja pada pekerjaan tertentu, dan tenaga kerja tersebut menyatakan kesediaannya untuk bekerja dengan imbalan upah tertentu yang telah disepakati bersama. Adapun hal-hal teknis seperti jam kerja, waktu istirahat, dan ketentuan lembur, tidak termasuk dalam unsur kesepakatan awal karena telah diatur secara tegas oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari sudut pandang teori hukum, doktrin klasik (teori lama) menyatakan bahwa perjanjian merupakan suatu kesepakatan antara dua pihak yang menimbulkan akibat hukum, berupa lahirnya hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Sementara itu, teori modern yang dikemukakan oleh Van Dunne memandang perjanjian sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat yang menimbulkan akibat hukum, namun dengan penekanan tambahan bahwa perbuatan-perbuatan sebelumnya yang mendahului kesepakatan juga harus diperhatikan sebagai bagian dari proses hukum tersebut.

Pandangan mengenai perjanjian kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli hukum ketenagakerjaan Indonesia. Imam Soepomo, dalam bukunya Hukum Perburuhan Bagian Pertama: Hubungan Kerja, menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan di mana pihak pertama (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah, sedangkan pihak kedua (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan membayar upah ([Soepomo, 1968](#)). Ia juga menegaskan bahwa hubungan kerja memiliki sifat *dierstverhouding*, yaitu hubungan subordinatif di mana pihak majikan berhak memberikan perintah, dan pihak buruh berkewajiban menaati perintah tersebut ([Pohan, 2020](#)).

Sementara itu, R. Subekti dalam bukunya Aneka Perjanjian menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara seorang pekerja dan majikan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan imbalan berupa upah ([Subekti, 1995](#)). Kedua definisi tersebut menunjukkan adanya kesamaan substansial bahwa inti dari perjanjian kerja adalah pertukaran antara tenaga dengan upah dalam hubungan yang diatur oleh hukum. Selanjutnya, PKWT diatur secara lebih komprehensif dalam UU 6/2023 *juncto* PP 35/2021. PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu dan hanya berlaku bagi jenis pekerjaan yang sifatnya tidak tetap atau tidak bersifat pokok dalam suatu perusahaan ([Putra et al., 2020](#)).

Ketentuan ini tercantum dalam Pasal 59 ayat (1) sampai (7) UU 6/2023. Apabila dilakukan perbandingan antara ketentuan lama dan ketentuan baru, maka dapat disimpulkan bahwa pengaturan PKWT dalam undang-undang terbaru memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja. Salah satu bentuk perbaikan tersebut ialah pemberian kompensasi atau uang penghargaan kepada pekerja setelah berakhirnya masa kerja, di mana pekerja berhak menerima sebesar satu bulan upah jika telah

bekerja selama satu tahun. Apabila masa kerja kurang dari satu tahun atau melebihi satu tahun, maka kompensasi dihitung secara proporsional, sebagaimana ditetapkan dalam UU 6/2023 *juncto* PP 35/2021.

UU 6/2023 membawa sejumlah perubahan mendasar terhadap pengaturan PKWT di Indonesia. PKWT, yang merupakan bentuk kontrak kerja sementara, kini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 61A UU 6/2023, yang mengamandemen ketentuan sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 56 menegaskan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, seperti pekerjaan musiman, proyek tertentu, atau aktivitas yang memiliki jangka waktu jelas. Dalam praktiknya, kontrak ini harus dituangkan secara tertulis, mencakup identitas pihak yang terlibat, jabatan, upah, hak dan kewajiban masing-masing, serta durasi kontrak yang telah disepakati. Pasal 57 UU Cipta Kerja membatasi durasi maksimal PKWT hingga lima tahun, termasuk perpanjangan, baik untuk kontrak berdasarkan jangka waktu maupun penyelesaian pekerjaan tertentu ([Kusuma et al., 2020](#)).

Ketentuan ini diperkuat melalui PP 35/2021 yang secara rinci menjabarkan jenis pekerjaan yang diperbolehkan, misalnya pekerjaan yang terkait dengan pengembangan produk baru atau aktivitas tidak rutin. Salah satu perubahan signifikan adalah penghapusan konsep “pembaruan” PKWT yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan; saat ini hanya perpanjangan yang diperbolehkan, dengan tujuan meminimalisir praktik kontrak berantai yang merugikan pekerja. PP 35/2021 juga mewajibkan pengusaha untuk mendaftarkan PKWT secara daring dalam kurun waktu tiga hari kerja setelah penandatanganan, sebagai mekanisme pengawasan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Pasal 58 ayat (2) UU Cipta Kerja menegaskan bahwa jika PKWT digunakan untuk pekerjaan permanen atau melebihi batas waktu lima tahun, kontrak tersebut batal demi hukum dan otomatis berubah menjadi PKWTT. Dalam hal ini, masa kerja pekerja dihitung sejak awal PKWT, sehingga memberikan kepastian hukum terkait hak-hak pekerja sebagai pekerja tetap. Secara lebih rinci, pelanggaran terhadap durasi PKWT, baik melalui perpanjangan berulang, kelanjutan pekerjaan tanpa batas waktu jelas, maupun kesepakatan yang tidak sesuai ketentuan, menimbulkan konsekuensi hukum yang serius.

Status PKWT yang melampaui batas waktu otomatis berubah menjadi PKWTT, baik pelanggaran tersebut bersifat formal maupun material. Perubahan ini memberikan pekerja hak-hak tambahan, termasuk prioritas dalam PHK, hak atas pesangon penuh sesuai Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, serta perlindungan hukum yang lebih kuat. Masa kerja kumulatif sejak awal PKWT menjadi dasar perhitungan hak-hak tersebut, sehingga pengusaha tidak dapat mengelak dengan mengklaim kontrak baru. Apabila PKWT diakhiri sebelum berakhirnya jangka waktu yang disepakati karena alasan di luar Pasal 61, misalnya PHK sepihak oleh pengusaha, pekerja berhak memperoleh ganti rugi berupa upah hingga akhir masa kontrak. PP 35/2021 juga mengatur kompensasi khusus bagi PKWT yang berakhir sesuai jangka waktu, yang dihitung berdasarkan lamanya masa kerja. Untuk PKWT yang telah dibuat sebelum berlakunya UU 6/2023, masa transisi perhitungan kompensasi diatur sejak 2 November 2020. Jika PKWT diterapkan pada pekerjaan permanen, kontrak tersebut dianggap sebagai PKWTT sejak awal, dan pengusaha dapat dikenai sanksi administratif maupun pidana berdasarkan hasil pengawasan Disnaker ([Pulungan, 2023](#)).

Praktik ketenagakerjaan, sering muncul persoalan ketika hubungan kerja

berbasis PKWT dibiarkan berlangsung jauh melampaui batas waktu yang ditetapkan oleh hukum. Secara normatif, apabila seorang pekerja telah bekerja terus-menerus selama lima tahun dalam skema PKWT, maka hubungan kerja tersebut demi hukum harus berubah menjadi PKWTT. Artinya, status pekerja otomatis bergeser menjadi karyawan tetap tanpa memerlukan kontrak baru. Pada titik ini, perusahaan idealnya memberikan pemberitahuan setidaknya satu bulan sebelum berakhirnya masa kerja untuk memastikan adanya kepastian hukum serta sebagai bentuk penghormatan terhadap hak pekerja.

Secara konseptual, PKWT sebenarnya bukan dirancang sebagai mekanisme untuk memperpanjang ketidakpastian, melainkan sebagai sarana seleksi untuk menilai kesesuaian pekerja terhadap kultur dan kebutuhan perusahaan. Ketika masa lima tahun terlampaui tanpa perpanjangan atau penandatanganan ulang perjanjian yang sah, maka hubungan kerja tidak lagi dapat dianggap sebagai hubungan kontrak jangka pendek. Dalam perspektif yuridis, keadaan tersebut merupakan indikator kuat bahwa hubungan kerjanya sudah memenuhi karakteristik PKWTT. Meski demikian, fenomena ketidaksesuaian antara norma dan praktik masih sangat sering ditemukan. Banyak perusahaan memanfaatkan jeda administratif misalnya memberikan masa “*cooling down*” selama dua atau tiga bulan untuk mengakali regulasi, kemudian menawarkan kontrak baru dengan jenis pekerjaan yang sama ([Shinurad & Nugroho, 2020](#)).

Praktik ini sekilas tampak legal, tetapi secara substansial mencerminkan upaya untuk menghindari kewajiban mengangkat pekerja menjadi karyawan tetap. Ilustrasi seorang pekerja yang dikontrak dua tahun, lalu diberi jeda tiga bulan sebelum menandatangani kontrak dua tahun berikutnya, menggambarkan pola yang kerap dilakukan untuk mempertahankan fleksibilitas tanpa komitmen jangka panjang. Pelanggaran semacam ini bukan hanya menggerus perlindungan pekerja, tetapi juga membuka jalan bagi sengketa hubungan industrial. Banyak perkara akhirnya dibawa ke forum bipartit, tripartit, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”). Dalam banyak putusan PHI, pengadilan menetapkan perubahan status PKWT menjadi PKWTT ketika terbukti bahwa perusahaan melanggar batas durasi atau menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Putusan tersebut sejalan dengan Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan, serta diperjelas dalam PP 35/2021 dan keputusan hubungan kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa persoalan PKWT bukan hanya berkaitan dengan administrasi kontrak, tetapi mencerminkan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja. Selama pekerja tidak memiliki kesadaran hukum dan kemampuan untuk menegosiasikan hak-haknya, praktik-praktik penyimpangan akan terus berulang. Oleh karena itu, pengetahuan hukum menjadi alat penting bagi pekerja untuk melindungi dirinya dari praktik yang dirancang untuk mempertahankan status kontrak sekalipun pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi seluruh syarat sebagai pekerjaan tetap.

Praktik di pengadilan menunjukkan bahwa frasa melampaui batas waktu perjanjian dalam konteks PKWT tidak memiliki pemaknaan tunggal; ia justru bergerak mengikuti fakta dan konstruksi hubungan kerja dalam setiap perkara. Variasi ini terlihat jelas dalam sejumlah putusan PHI yang memperlihatkan setidaknya tiga pola penalaran hakim. Pada pola pertama, sebagaimana tampak dalam perkara antara PT World Cianjur dan Iis Aliah, hakim membaca keberlanjutan hubungan kerja sebagai indikasi bahwa perusahaan menggunakan PKWT sebagai

kedok untuk pekerjaan yang secara substansi bersifat tetap. Iis bekerja selama tujuh tahun tanpa jeda, dengan setiap kontrak baru langsung dimulai tepat pada hari kontrak sebelumnya berakhir. Konsistensi pola semacam ini mengikis argumentasi pemberi kerja bahwa hubungan tersebut bersifat sementara. Hakim akhirnya menyimpulkan bahwa penggunaan PKWT melewati durasi lima tahun dan dipadu dengan sifat pekerjaannya *sewing* atau *sample* yang jelas merupakan fungsi permanen telah cukup menunjukkan bahwa hubungan kerja berubah menjadi PKWTT.

Pola kedua, yang muncul dalam sengketa antara PT Trimatra Jasa Prakarsa dan Ipin Syaipei, menghadirkan persoalan berbeda. Dalam kasus ini, bukan semata soal keberlanjutan kontrak, melainkan adanya periode panjang di mana pekerja tetap menjalankan tugas tanpa dasar perjanjian apa pun. Ipin semula terikat PKWT pada 2014–2016, namun terus bekerja hingga 2018 tanpa kontrak, kemudian kembali menandatangani PKWT untuk periode 2018–2020, dan tetap bekerja sampai 2024. Hakim menilai rangkaian fakta tersebut mencerminkan cacat hukum sejak awal karena perusahaan berulang kali mengabaikan formalitas perjanjian. Karena itu, perhitungan masa kerja dimulai sejak 2018 periode tanpa kontrak pertama kali hingga 2024, yang totalnya lebih dari 5 tahun. Selain itu, jabatan Ipin sebagai Manajer Konstruksi tidak selaras dengan pekerjaan yang secara hukum dapat diposisikan sebagai PKWT. Pertimbangan ini membuat hakim menyatakan bahwa status hubungan kerja berubah demi hukum menjadi PKWTT.

Pola ketiga dapat dilihat pada perkara antara CV Aroma & Co dan Syamsul Basir. Berbeda dari dua kasus sebelumnya, permasalahan terletak pada adanya jeda waktu antar-PKWT antara satu hingga tiga bulan. Di atas kertas, perusahaan mungkin beranggapan jeda tersebut cukup untuk memutus hubungan kerja. Namun bagi hakim, jeda singkat semacam itu tidak mengubah kenyataan bahwa Syamsul tetap menjalankan fungsi sebagai satpam secara terus-menerus sejak 2007 hingga 2020. Dengan kata lain, substansi pekerjaan jauh lebih penting daripada konstruksi administratif yang coba disusun pemberi kerja. Konsistensi Syamsul menjalankan tugas yang hakikatnya permanen menjadi dasar bagi hakim untuk menetapkan perubahan statusnya menjadi PKWTT.

Ketiga putusan ini menggarisbawahi bahwa batas lima tahun dalam Pasal 8 PP 35/2021 tidak dapat diperlakukan sebagai ruang lolos bagi pemberi kerja untuk mempertahankan skema PKWT. Hakim membaca keberlangsungan pekerjaan sebagai indikator utama, bukan sekadar hitungan waktu atau formalitas penandatanganan kontrak. Dalam kasus PT World Cianjur, keberlanjutan tanpa jeda dianggap sebagai bukti bahwa PKWT disalahgunakan pada CV Aroma & Co, jeda tidak dianggap cukup untuk memutus hubungan kerja jika hakikat pekerjaannya permanen; sementara pada PT Trimatra Jasa Prakarsa, kelalaian perusahaan dalam menyediakan kontrak justru memperkuat argumen bahwa pekerja harus dilindungi melalui konversi status menjadi PKWTT. Maka dari itu, ketiga putusan tersebut membentuk pola penalaran yang konsisten: ketika substansi hubungan kerja menunjukkan keberlangsungan dan sifat pekerjaan bersifat tetap, maka PKWT kehilangan legitimasi hukumnya dan harus berubah menjadi PKWTT.

Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) PP 35/2021, suatu PKWT hanya dapat diperpanjang satu kali, dengan masa kerja kumulatif paling lama lima tahun. Kemudian, ayat (2) dari pasal yang sama menegaskan bahwa apabila perjanjian kerja tersebut melewati batas waktu atau diperbaharui tanpa jeda yang sah, maka secara

otomatis status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT tanpa memerlukan pernyataan tambahan. Hak-hak pekerja PKWT meliputi upah, tunjangan hari raya (THR) apabila masa kerja minimal satu bulan, jaminan sosial melalui BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, serta cuti sesuai proporsi masa kerja. Jika PKWT berubah menjadi PKWTT akibat melampaui batas waktu, hak pekerja bertambah, termasuk hak atas pesangon penuh jika terjadi PHK, prioritas perekrutan ulang, dan perlindungan dari PHK sepihak tanpa prosedur sah. PP 35/2021 juga mewajibkan pengusaha membayarkan kompensasi akhir kontrak, yang dihitung menggunakan formula tertentu, misalnya satu bulan upah untuk pekerja yang telah bekerja minimal 12 bulan. Kewajiban pengusaha meliputi pembuatan PKWT secara tertulis, pencatatan daring dalam tiga hari kerja, dan memastikan pekerjaan bersifat sementara. Pelanggaran ketentuan ini, seperti menggunakan PKWT untuk pekerjaan permanen atau memperpanjang melebihi lima tahun, dapat dikenai sanksi administratif maupun pidana.

Kesimpulan

Perubahan dalam regulasi mengenai PKWT yang diatur dalam UU 6/2023 dan PP 35/2021 menunjukkan adanya upaya untuk memberikan perlindungan lebih baik terhadap pekerja, khususnya terkait batasan durasi dan penghindaran praktik kontrak berantai. Praktik hukum yang terjadi di lapangan, sebagaimana tercermin dalam beberapa putusan PHI, memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara norma yang ditetapkan oleh hukum ketenagakerjaan dan kenyataan praktik yang sering kali mengabaikan hak-hak pekerja. Secara prinsip, PKWT hanya diperuntukkan bagi pekerjaan dengan jangka waktu tertentu dan tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen. Akan tetapi, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan yang memperpanjang PKWT secara berulang, kadang dengan jeda, guna menghindari kewajiban untuk mengangkat pekerja menjadi PKWTT.

Meskipun secara administratif hal ini mungkin tampak sah, secara substansial hubungan kerja yang terus menerus dan tidak terputus menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut harusnya berstatus PKWTT, dengan segala hak dan perlindungannya. Melalui berbagai putusan PHI, terungkap bahwa hakim lebih menekankan pada keberlanjutan pekerjaan dan substansi hubungan kerja daripada sekadar formalitas perjanjian kontrak. Maka dari itu, meskipun perusahaan dapat berargumen bahwa durasi kontrak belum melampaui batas waktu yang diatur karena adanya jeda, jika pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap dan berkelanjutan, maka status kerja pekerja harus diubah menjadi PKWTT demi melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam konteks ini, ketentuan hukum yang mengatur PKWT menjadi penting untuk dipahami secara komprehensif, bukan hanya untuk melindungi hak pekerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa perjanjian kerja tidak disalahgunakan sebagai sarana untuk menghindari kewajiban pemberi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih berhati-hati dalam merancang dan memperpanjang kontrak kerja agar tidak melanggar ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang berlaku. Sebaliknya, pekerja juga perlu memiliki pemahaman hukum yang memadai untuk dapat melindungi hak-haknya, agar tidak terjebak dalam praktik ketenagakerjaan yang merugikan.

Daftar Pustaka

- Alsalcugm. (2025). *Permasalahan Regulasi PKWT dalam UU Cipta Kerja yang Dapat Merugikan Tenaga Kerja*. Fakultas Hukum UGM.
- Hartono, J. (1992). *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Rajawali Pers.

- Heber, R., Mading, B., & Nur, M. (2023). Analisis perlindungan hukum perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. *Indonesia Journal of Legality of Law*, 5(2), 281–289.
- Jibrán, M. N., Nuridin, & Rizkianto, K. (2024). Perlindungan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dilihat Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Studi Islam Indonesia*, 2(1), 87–102. <https://doi.org/10.61930/jsii.v2i1.597>
- Kartasapoetra, G. (1983). *Hukum Perburuhan, Pancasila dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Armico.
- Kasim, U. (2004). Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Informasi Hukum*, 2, 8.
- Kusuma, A. J., Ratna, E. M. S., & Irawati. (2020). Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Notarius*, 13(1), 194.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2024). *Putusan Mahkamah Agung Nomor 687K/Pdt.Sus-PHI/2024*.
- Mowoka, M. J., & Udiana, I. M. (2015). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada PT. Tricon Bangun Sarana Di Jakarta Utara. *Kertha Semaya*, 03(03), 2.
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Jurnal*, 1(2), 60.
- Pulungan, I. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Jendela Hukum*, 10(1), 72.
- Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 13.
- Shinurad, D. M., & Nugroho, A. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Interworld Steel Mills Terkait Masa Kerjanya. *Novum: Jurnal Hukum*, 7(1), 76.
- Soepomo, I. (1968). *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*. Bhayangkara.
- Subekti, R. (1995). *Aneka Perjanjian* (Sepuluh). Citra Aditya Bhakti.
- Sunggono, B. (2003). *Metodologi Penelitian Hukum*. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>.