CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

TINJAUAN HUKUM TERHADAP SENGKETA WAKTU KERJA PADA ISI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

[1]Vania Kylaemery, [2]Inggit Kusumaningrum Aulia Sukamto, [3]Erika Silvi Setiawati

Fakultas Hukum dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Surakarta

[1]C100220258@student.ums.ac.id

[2]C100220259@student.ums.ac.id

[3]C100220323@student.ums.ac.id

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bentuk hubungan kerja yang penggunaannya dibatasi secara ketat oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia, baik dari segi jangka waktu maupun jenis pekerjaan. Namun, dalam praktiknya masih sering ditemukan penyalahgunaan PKWT, terutama terkait pelanggaran ketentuan durasi kontrak dan penggunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penetapan status PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akibat pelanggaran ketentuan waktu kerja serta mengkaji konsekuensi hukum penggunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat permanen terhadap perlindungan hak pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran durasi PKWT sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengakibatkan perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT secara otomatis disertai kewajiban pembayaran ganti rugi berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus mengakibatkan perjanjian kerja batal demi hukum dan sejak awal dianggap sebagai PKWTT, sehingga pekerja berhak atas seluruh hak normatif pekerja tetap. Oleh

Article History
Received : Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Copyright : Author
Publish by : CAUSA



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

karena itu, diperlukan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan PKWT serta penguatan pengawasan dan konsistensi penegakan hukum guna mewujudkan kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial.

Kata kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWTT, perlindungan pekerja, hukum ketenagakerjaan.

ABSTRACT

A Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) is a form of employment relationship whose use is strictly limited by Indonesian labor law, both in terms of duration and type of work. However, in practice, misuse of PKWT is still common, particularly related to violations of contract duration provisions and the use of PKWT for permanent jobs. This study aims to analyze the status of PKWT to an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT) due to violations of working time provisions and to examine the legal consequences of using PKWT in permanent jobs for the protection of workers' rights. The research method used is normative legal research with statutory, conceptual, and case-based approaches. The results show that violations of the PKWT duration as stipulated in Government Regulation Number 35 of 2021 result in an automatic change in the employment relationship status to a PKWTT accompanied by an obligation to pay compensation under the Manpower Law. Furthermore, the use of PKWT for permanent and continuous work results in the employment agreement being legally null and void and is considered from the outset as a PKWTT, thus entitles workers to all the normative rights of permanent workers. Therefore, it is necessary for employers to comply with the provisions of the PKWT as well as strengthening supervision and consistency in law enforcement in order to realize legal certainty and justice in industrial relations.

Keywords: *Fixed Term Employment Agreement, PKWTT, worker protection, employment law.*

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

A. Pendahuluan

Hubungan kerja di Indonesia diatur oleh kerangka hukum publik dan privat, yang utamanya didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[1] Ketentuan ini kemudian diubah dan disempurnakan melalui Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (khususnya klaster ketenagakerjaan) serta aturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.[2] Berdasarkan regulasi ini, perjanjian kerja terbagi menjadi dua jenis utama dengan hak dan kewajiban yang berbeda Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Secara aturan, PKWT dirancang sebagai kontrak yang bersifat terbatas atau pengecualian. Kontrak ini berfungsi untuk memberikan keluwesan operasional kepada perusahaan, sehingga mereka dapat mempekerjakan karyawan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau terikat pada waktu penyelesaian yang jelas.[3] Oleh karena itu, PKWT hanya boleh digunakan untuk pekerjaan yang tidak bersifat permanen atau terus-menerus.

Meskipun batasan hukum telah ditetapkan dengan jelas, dalam dunia bisnis yang nyata terutama pada sektor yang banyak menggunakan tenaga kerja atau industri jasa terdapat jurang pemisah yang besar antara apa yang seharusnya (norma) dan apa yang benar-benar diterapkan (praktik). Salah satu praktik yang sering terlihat adalah usaha pengusaha untuk menempatkan karyawan yang pekerjaannya bersifat permanen sebagai pekerja kontrak (PKWT). Tujuan dari praktik ini adalah menghindari kewajiban normatif yang harus dipenuhi untuk PKWTT, terutama

[1] Kirana, Y. (2022). Tinjauan Yuridis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja. Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan, 9(2), 71-87.
[2] Yoan, E. Y. (2022). Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat).
[3] Sumadi, S. (2025). Implikasi Hukum Phk Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

kewajiban memberikan uang pesangon saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).[4]

Sengketa utama yang sering muncul adalah ketika PKWT digunakan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya permanen, berkelanjutan, dan merupakan bagian integral atau inti dari operasional perusahaan (*core business*).[5] Misalnya, pekerjaan seperti operator produksi, petugas layanan pelanggan (customer service), atau staf akuntansi sering dikontrak menggunakan PKWT secara berulang. Secara hukum, praktik semacam ini dilarang tegas. Jika larangan ini dilanggar, PKWT tersebut otomatis batal demi hukum dan statusnya harus diakui sebagai PKWTT sejak hari pertama karyawan tersebut bekerja.

Perubahan status kontrak secara otomatis dari PKWT menjadi PKWTT yang disebabkan oleh pelanggaran sifat pekerjaan membawa konsekuensi yang signifikan terhadap hak-hak karyawan.[6] Pekerja yang statusnya berubah menjadi permanen ini berhak secara penuh atas seluruh perlindungan dan kompensasi yang seharusnya diterima pekerja PKWTT. Hak-hak ini meliputi Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH), apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Analisis mendalam mengenai perubahan hak ini menjadi kunci utama dalam melindungi pekerja.

Sengketa kedua timbul dari pelanggaran teknis terkait jangka waktu dan prosedur kontrak. Meskipun peraturan terbaru telah memberikan kelonggaran dalam batas

[4] Almaududi, S. H. (2023). Hukum Ketenagakerjaan (Hubungan Kerja) Dalam Teori Dan Praktik. Pt. Rajagrafindo Persada.
[5] Harnani, M. A., & Pratama, R. A. (2025). Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus. J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(3), 2413-2434.
[6] Dellarosa, N. G. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kontrak Kerja Dengan Status Pekerja Waktu Tertentu Pada Pt. Kimia Yasa Di Kota Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas Nasional).

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

waktu maksimal PKWT, pelanggaran prosedur tetap menjadi pemicu perselisihan.[7] Pelanggaran yang umum terjadi antara lain:

1. Kontrak PKWT tidak dibuat dalam bentuk tertulis;
2. Perpanjangan kontrak melebihi total durasi waktu maksimal yang diperbolehkan (misalnya, melampaui 5 tahun); atau
3. Tidak dipenuhinya persyaratan administratif yang dibutuhkan untuk perpanjangan kontrak.

Melanggar aturan mengenai durasi atau prosedur waktu kerja juga berakibat pada perubahan status PKWT menjadi PKWTT secara otomatis. Namun, berbeda dengan kasus pelanggaran sifat pekerjaan, sanksi atas pelanggaran prosedur ini seringkali diiringi oleh kewajiban pengusaha untuk membayar ganti rugi. Ganti rugi ini dihitung berdasarkan upah yang seharusnya diterima pekerja hingga masa kontrak (PKWT) berakhir, sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penentuan jumlah ganti rugi ini seringkali menjadi masalah utama dalam perselisihan yang dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[8] Adanya perbedaan dalam penafsiran baik mengenai kapan status kontrak itu mulai berubah maupun cara menghitung nilai ganti ruginya—menyebabkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, diperlukan analisis hukum yang lebih mendalam terhadap dasar perhitungan ganti rugi ini agar ada konsistensi dalam penerapan hukum ketenagakerjaan.

[7] Harnani, M. A., & Pratama, R. A. (2025). Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus. J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(3), 2413-2434.
[8] Nurwantoko, E. T., Lie, G., & Syailendra, M. R. (2023). Dinamika Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt. Sus-Phi/2021/Pn Pbr). Unes Law Review, 6(2), 4134-4145.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Dinamika perselisihan terkait PKWT sangat dipengaruhi oleh Mahkamah Konstitusi (MK) dan putusan-putusan pengadilan (yurisprudensi) yang telah ditetapkan. Putusan dari pengadilan tingkat kasasi sering kali menjadi acuan utama dalam menafsirkan definisi istilah seperti "terus-menerus" atau "pekerjaan yang bersifat tetap." Hal ini menunjukkan bahwa sengketa PKWT bukan hanya tentang menjalankan peraturan, tetapi juga tentang menafsirkan makna hukum, yang memerlukan kajian doktrinal yang mendalam.[9]

Mengingat seringnya kasus konversi status PKWT yang melibatkan pelanggaran durasi waktu kerja dan sifat pekerjaan, maka kajian hukum ini menjadi sangat mendesak. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara hukum sanksi bagi pelanggaran, dasar perhitungan ganti rugi, serta perubahan hak dan perlindungan yang diterima pekerja yang statusnya beralih dari PKWT menjadi PKWTT akibat pelanggaran kontrak. Semua ini dilakukan demi menciptakan kepastian hukum yang adil.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang kompleks dan mendalam di atas, rumusan masalah dalam tinjauan hukum ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penetapan status PKWT menjadi PKWTT akibat pelanggaran ketentuan waktu kerja (durasi atau perpanjangan), dan apa dasar hukum perhitungan ganti rugi yang wajib dibayarkan pengusaha?
2. Apa konsekuensi hukum apabila PKWT dibuat untuk objek pekerjaan yang bersifat tetap/terus-menerus, dan bagaimana hal tersebut memengaruhi hak-hak normatif dan perlindungan hukum bagi pekerja?

[9] Emirzon, H. J., & Sh, M. (2023). Pembaharuan Hukum Nasional Indonesia Di Era Industri 4.0 (Beberapa Catatan Uu Cipta Kerja)-Rajawali Pers. Pt. Rajagrafindo Persada.

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian norma-norma hukum yang berlaku terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian hukum normatif dipilih karena permasalahan yang dikaji berkaitan dengan pengaturan hukum, asas, dan konsekuensi yuridis atas pelanggaran ketentuan PKWT sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai ketentuan hukum yang mengatur perubahan status PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji doktrin dan pendapat para ahli hukum ketenagakerjaan yang relevan dengan konsep PKWT, PKWTT, dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang relevan. Bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terkait PKWT dalam lima tahun terakhir. Seluruh bahan hukum tersebut dianalisis secara kualitatif normatif dengan metode penalaran deduktif

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

untuk menarik kesimpulan yang sistematis dan argumentatif mengenai konsekuensi hukum pelanggaran PKWT.

D. PEMBAHASAN

1. Penetapan Status PKWT Menjadi PKWTT Akibat Pelanggaran Ketentuan Waktu Kerja dan Dasar Perhitungan Ganti Rugi

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dibatasi secara ketat oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia, baik dari segi jangka waktu, jenis pekerjaan, maupun prosedur pembuatannya.[10] Pembatasan tersebut dimaksudkan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan hubungan kerja kontrak oleh pengusaha yang berpotensi merugikan pekerja. Oleh karena itu, keberadaan PKWT harus ditempatkan sebagai pengecualian, bukan sebagai bentuk hubungan kerja yang dominan.

Dalam praktik hubungan industrial, PKWT seharusnya hanya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau pekerjaan tertentu yang memiliki batas waktu penyelesaian yang jelas. Penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat permanen bertentangan dengan tujuan perlindungan tenaga kerja. Apabila ketentuan ini dilanggar, pekerja berada dalam kondisi ketidakpastian kerja yang berkepanjangan.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksananya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pengaturan mengenai PKWT mengalami perubahan yang cukup signifikan. Perubahan tersebut dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja. Namun

[10] Harnani, M. A., & Pratama, R. A. (2025). Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus. J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(3), 2413-2434.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

demikian, fleksibilitas ini tetap dibatasi oleh ketentuan normatif yang bersifat imperatif.[11]

Salah satu perubahan penting yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 adalah mengenai durasi maksimal PKWT. Pasal 8 ayat (1) peraturan tersebut secara tegas menyatakan bahwa PKWT dapat diadakan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun, termasuk perpanjangannya. Ketentuan ini memberikan kepastian hukum mengenai batas maksimal penggunaan tenaga kerja kontrak.

Adanya pembatasan jangka waktu tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja agar tidak terus-menerus berada dalam hubungan kerja yang bersifat sementara. Pekerja yang terlalu lama terikat dalam PKWT berpotensi kehilangan kepastian status dan jaminan perlindungan sosial.[12] Oleh karena itu, pembatasan durasi PKWT merupakan bentuk perlindungan preventif bagi tenaga kerja.

Apabila pengusaha melakukan perpanjangan PKWT melebihi jangka waktu maksimal yang telah ditentukan, maka secara hukum hubungan kerja tersebut berubah status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perubahan status ini bersifat otomatis atau batal demi hukum, sehingga tidak memerlukan adanya penetapan atau putusan pengadilan terlebih dahulu.[13] Hal ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran ketentuan waktu kerja.

[11] Purwono, R., Retna, S. H. R., Junianse, K. A. J., Puspitasari, D. R., Prasetyaningrum, D. B., Sukirno, S., ... & Rahayu, E. P. (2024). New Undang-Undang Cipta Kerja: Regulasi Ketenagakerjaan Dan Nasib Buruh.
[12] Novyaningsih, E. S. E. (2024). Kebijakan Pemberian Kompensansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
[13] Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Ditinjau Dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Jurnal Kolaboratif Sains, 7(4), 1513-1520.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Menurut Hanipah (2023), pelanggaran terhadap durasi PKWT mencerminkan ketidakpatuhan pengusaha terhadap asas perlindungan pekerja. Oleh karena itu, hukum harus memberikan konsekuensi yang tegas berupa perubahan status hubungan kerja agar tidak terjadi eksploitasi terhadap tenaga kerja kontrak.[14] Pandangan ini menegaskan bahwa PKWT tidak boleh dijadikan instrumen untuk menghindari kewajiban normatif pengusaha.

Asas perlindungan tersebut sejalan dengan prinsip lex specialis derogat legi generali dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, ketentuan khusus mengenai perlindungan tenaga kerja mengesampingkan aturan umum demi melindungi pekerja sebagai pihak yang secara sosial dan ekonomi lebih lemah. Prinsip ini menjadi landasan filosofis dalam pembentukan regulasi PKWT.

Selain perubahan status hubungan kerja, pelanggaran ketentuan waktu kerja dalam PKWT juga menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar ganti rugi kepada pekerja. Kewajiban tersebut diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang hingga saat ini masih tetap berlaku. Pasal ini menegaskan bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai masa kontrak seharusnya berakhir.

Ketentuan ganti rugi ini dimaksudkan sebagai bentuk tanggung jawab pengusaha atas kerugian yang dialami pekerja akibat pengakhiran hubungan kerja secara sepihak. Dengan adanya kewajiban ganti rugi, diharapkan pengusaha lebih berhati-hati dalam mengakhiri atau memperpanjang PKWT. Ketentuan ini juga berfungsi sebagai instrumen pencegah pelanggaran hukum.

[14] Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam, 13(1), 110-132.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Namun dalam praktiknya, penafsiran terhadap Pasal 62 tersebut sering kali menimbulkan sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).[15] Sengketa umumnya berkaitan dengan penentuan waktu dimulainya perubahan status PKWT menjadi PKWTT serta sejak kapan hak-hak pekerja harus diperhitungkan. Perbedaan penafsiran ini kerap menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja.

Pendekatan keadilan substantif yang diterapkan oleh hakim PHI menunjukkan adanya upaya untuk melindungi pekerja dari praktik hubungan kerja yang tidak adil. Hakim tidak hanya berpegang pada aspek formal kontrak, tetapi juga mempertimbangkan realitas hubungan kerja yang terjadi. Hal ini memperkuat posisi pekerja dalam menghadapi ketimpangan relasi kerja.

Dengan demikian, dasar hukum perhitungan ganti rugi akibat pelanggaran waktu kerja dalam PKWT bersumber dari kombinasi antara Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan yurisprudensi Pengadilan Hubungan Industrial. Ketiga sumber hukum tersebut secara konsisten menegaskan bahwa setiap pelanggaran durasi PKWT tidak hanya membawa konsekuensi finansial, tetapi juga mengakibatkan perubahan status hubungan kerja sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja.

2. Konsekuensi Hukum PKWT atas Pekerjaan yang Bersifat Tetap dan Implikasinya terhadap Hak Pekerja

[15] Desman, Y., & Hoesein, Z. A. (2025). Reconstruction Of Article 62 Of Law Number 13 Of 2003 On Employment Regarding The Rules On Compensation In The Termination Of A Fixed-Term Employment Agreement That Is Fair. Journal Of Social And Economics Research, 7(1), 682-688.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Ketentuan mengenai pembatasan objek pekerjaan PKWT ditegaskan dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.[16] Pasal ini secara eksplisit melarang penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, dan menjadi bagian inti dari kegiatan usaha perusahaan. Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan preventif agar pekerja tidak ditempatkan dalam hubungan kerja yang tidak pasti untuk pekerjaan yang pada hakikatnya bersifat permanen.

Pekerjaan yang bersifat tetap pada umumnya merupakan pekerjaan yang dilakukan secara berkelanjutan dan tidak dibatasi oleh waktu tertentu. Pekerjaan semacam ini biasanya berkaitan langsung dengan core business perusahaan, sehingga keberadaannya tidak dapat dipisahkan dari kelangsungan operasional usaha.[17] Oleh karena itu, penggunaan PKWT pada jenis pekerjaan ini bertentangan dengan tujuan awal pembentukan PKWT itu sendiri.

Menurut Almaududi (2023), pelanggaran terhadap objek pekerjaan dalam PKWT merupakan pelanggaran yang bersifat mendasar dan tidak dapat diperbaiki melalui perpanjangan kontrak atau pembuatan perjanjian baru. Konsekuensi dari pelanggaran ini adalah pengakuan status pekerja sebagai pekerja tetap sejak hari pertama bekerja.[18] Pandangan ini menegaskan bahwa perlindungan hukum pekerja tidak boleh dikompromikan oleh kepentingan fleksibilitas usaha.

[16] Renata, A. C. (2022). Analisis Perbandingan Hak Status Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Doctoral Dissertation, Universitas Tanjungpura).
[17] Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara.
[18] Almaududi. (2023). Hukum Ketenagakerjaan (Hubungan Kerja) Dalam Teori Dan Praktik. Pt. Rajagrafindo Persada.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Konversi status dari PKWT menjadi PKWTT membawa dampak yang signifikan terhadap posisi hukum pekerja. Pekerja tidak lagi berada dalam hubungan kerja yang bersifat sementara, melainkan memperoleh kepastian status kerja. Kepastian ini penting untuk menjamin keberlangsungan hak-hak normatif pekerja dalam jangka panjang.[19]

Dengan berubahnya status menjadi PKWTT, pekerja berhak atas seluruh perlindungan yang melekat pada pekerja tetap. Hak-hak tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur secara rinci mengenai kompensasi bagi pekerja tetap.[20]

Pemberian hak-hak normatif tersebut merupakan bentuk perlindungan represif dari negara terhadap pekerja yang dirugikan. Perlindungan ini dimaksudkan untuk memulihkan kerugian yang dialami pekerja akibat praktik hubungan kerja yang tidak sesuai dengan hukum. Dengan demikian, perubahan status hubungan kerja juga berfungsi sebagai mekanisme koreksi terhadap pelanggaran yang dilakukan pengusaha.

Penyalahgunaan PKWT juga berdampak pada meningkatnya ketidakpastian kerja dan menurunnya rasa aman pekerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas hubungan industrial. Dengan demikian, penegakan

[19] Saputri, D. A., & Sulistiyono, T. (2025). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023 Terhadap Perlindungan Bagi Pekerja Dengan Pkwt Dalam Perspektif Good Corporate Governance. Bookchapter Hukum Dan Lingkungan, 2, 260-282.
[20] Gunawan, S. K. A., & Lie, G. (2025). An Analysis Of Unilateral Termination Of Employment By Employers Under Indonesia's Manpower Law: Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia. Academia Open, 10(2), 10-21070.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

hukum terhadap pelanggaran PKWT tidak hanya penting bagi perlindungan pekerja, tetapi juga bagi stabilitas dunia usaha secara keseluruhan.

Selain peran pengadilan, pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah juga memegang peranan strategis dalam mencegah penyalahgunaan PKWT. Pengawasan yang efektif dapat menjadi instrumen preventif untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan. Tanpa pengawasan yang optimal, pelanggaran PKWT berpotensi terus terjadi.[21]

Dengan demikian, konsekuensi hukum penggunaan PKWT pada pekerjaan yang bersifat tetap tidak hanya berdampak pada perubahan status hubungan kerja, tetapi juga memberikan perlindungan hukum yang lebih komprehensif bagi pekerja. Ketentuan ini sekaligus berfungsi sebagai instrumen korektif terhadap praktik ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta memperkuat prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

E. KESIMPULAN

1. Pelanggaran ketentuan waktu kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya terkait durasi dan perpanjangan kontrak yang melebihi batas maksimal sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, mengakibatkan perubahan status hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara otomatis. Selain itu, pengusaha juga dibebani kewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja berdasarkan Pasal 62

[21] Karlina, I., Setiawan, I., Nurjulianti, N., Adhar, A., & Saleh, A. (2025). Efektivitas Pengawasan Ketenaga Kerjaan Dalam Menjamin Hak-Hak Pekerja Di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pedamas (Pengabdian Kepada Masyarakat), 3(04), 1279-1292.

CAUSA
ISSN 3031-0369
Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja.

2. Penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, terus-menerus, dan menjadi bagian inti dari kegiatan usaha perusahaan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mengakibatkan perjanjian kerja batal demi hukum. Konsekuensi hukum dari pelanggaran tersebut adalah pengakuan status pekerja sebagai pekerja tetap sejak awal bekerja, disertai dengan pemenuhan seluruh hak-hak normatif yang melekat pada PKWTT.

F. SARAN

1. Pengusaha diharapkan lebih patuh terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan mengenai PKWT, baik dari aspek jangka waktu maupun jenis pekerjaan yang diperbolehkan, guna mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial serta menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja secara adil.
2. Pemerintah dan aparat penegak hukum, khususnya pengawas ketenagakerjaan dan Pengadilan Hubungan Industrial, perlu memperkuat pengawasan serta menerapkan putusan yang konsisten dan berorientasi pada keadilan substantif agar praktik penyalahgunaan PKWT dapat diminimalkan dan kepastian hukum bagi pekerja dapat terwujud.

CAUSA
ISSN 3031-0369

Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan
Vol 16 No 3 Tahun 2026
Prefix doi.org/10.3783/causa.v2i9.2461

DAFTAR PUSTAKA

Almaududi. (2023). Hukum Ketenagakerjaan (Hubungan Kerja) Dalam Teori Dan Praktik. Pt. Rajagrafindo Persada.

Dellarosa, N. G. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kontrak Kerja Dengan Status Pekerja Waktu Tertentu Pada Pt. Kimia Yasa Di Kota Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas Nasional).

Desman, Y., & Hoesein, Z. A. (2025). Reconstruction Of Article 62 Of Law Number 13 Of 2003 On Employment Regarding The Rules On Compensation In The Termination Of A Fixed-Term Employment Agreement That Is Fair. Journal Of Social And Economics Research, 7(1), 682-688.

Emirzon, H. J., & Sh, M. (2023). Pembaharuan Hukum Nasional Indonesia Di Era Industri 4.0 (Beberapa Catatan Uu Cipta Kerja)-Rajawali Pers. Pt. Rajagrafindo Persada.

Gunawan, S. K. A., & Lie, G. (2025). An Analysis Of Unilateral Termination Of Employment By Employers Under Indonesia's Manpower Law: Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia. Academia Open, 10(2), 10-21070.

Hanipah, A., Dalimunthe, N., Pertiwi, S. I., & Sitompul, H. (2023). Kontrak Kerja Dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak Dan Kewajiban Para Tenaga Kerja. Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam, 13(1), 110-132.

Harnani, M. A., & Pratama, R. A. (2025). Pelindungan Hukum Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Dilakukan Berulang Secara Terus-Menerus. J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(3), 2413-2434.

Karlina, I., Setiawan, I., Nurjulianti, N., Adhar, A., & Saleh, A. (2025). Efektivitas Pengawasan Ketenaga Kerjaan Dalam Menjamin Hak-Hak Pekerja Di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pedamas (Pengabdian Kepada Masyarakat), 3(04), 1279-1292.

Kirana, Y. (2022). Tinjauan Yuridis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja. Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan, 9(2), 71-87.

Novyaningsih, E. S. E. (2024). Kebijakan Pemberian Kompensansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Nurwantoko, E. T., Lie, G., & Syailendra, M. R. (2023). Dinamika Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi Dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt. Sus-Phi/2021/Pn Pbr). Unes Law Review, 6(2), 4134-4145.

Purba, M. Y., Wijayati, A., & Nadapdap, B. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Ditinjau Dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Jurnal Kolaboratif Sains, 7(4), 1513-1520.

Purwono, R., Retna, S. H. R., Junianse, K. A. J., Puspitasari, D. R., Prasetyaningrum, D. B., Sukirno, S., ... & Rahayu, E. P. (2024). New Undang-Undang Cipta Kerja: Regulasi Ketenagakerjaan Dan Nasib Buruh.

Renata, A. C. (2022). Analisis Perbandingan Hak Status Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Doctoral Dissertation, Universitas Tanjungpura).

Saputri, D. A., & Sulistiyono, T. (2025). Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/Puu-Xxi/2023 Terhadap Perlindungan Bagi Pekerja Dengan Pkwt

Dalam Perspektif Good Corporate Governance. Bookchapter Hukum Dan Lingkungan, 2, 260-282.

Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara.

Sumadi, S. (2025). Implikasi Hukum Phk Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Yoan, E. Y. (2022). Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat).