



Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

La Ode Faiki*, Maisen Putra, Alif Juni Arti, Muhammad Daud, Aphrodita Laila Maharani

Sekolah Tinggi Agama Islam Ibnu Sina Batam, Indonesia

Article Info

Keywords:

Employment
Agreement,
PKWT,
PKWTT

ABSTRACT

This research aims to analyze the basic differences between PKWT and PKWTT and their impact on legal protection and worker welfare. By understanding these two types of work agreements, it is hoped that we can provide clear guidelines for workers and employers in preparing agreements that comply with applicable laws and regulations. The employment agreement is the legal basis for the relationship between workers and employers in the world of employment. In general, work agreements are divided into two types, namely Specific Time Work Agreements and Indefinite Time Work Agreements. Indefinite Time Work Agreements are regulated in Article 56 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment and are clarified in Government Regulation Number 35 of 2021, which regulates the limits on the types of work permitted for PKWT as well as legal consequences if the employer violates these provisions. On the other hand, PKWTT provides stronger legal protection for workers because it is permanent and allows workers to obtain rights such as job security, benefits and other rights.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article history:

Received 05 15, 2025

Revised 05 23, 2025

Accepted 06 03, 2025

Corresponding Author:

La Ode Faiki

Sekolah Tinggi Agama Islam Ibnu Sina Batam, Indonesia

Email: faikilaode@gmail.com

PENDAHULUAN

Perjanjian kerja merupakan dasar hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT sering dikenal sebagai kontrak kerja dengan durasi tertentu. Perjanjian ini diperuntukkan bagi pekerjaan yang sifatnya sementara atau tertentu, seperti proyek-proyek jangka pendek, pekerjaan musiman, atau pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, aktivitas baru, atau produk tambahan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu tertentu. Ketentuan mengenai PKWT diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Namun, dalam pelaksanaannya, sering kali terjadi penyimpangan seperti penggunaan PKWT untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap, sehingga merugikan pekerja dari sisi kepastian kerja dan akses hak-hak seperti jaminan sosial dan pesangon.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja yang tidak memiliki batasan waktu dan umumnya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau terus menerus. Dalam PKWTT, pekerja memiliki hak yang lebih stabil, termasuk perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sewenang-wenang, akses ke tunjangan, dan pesangon jika terjadi PHK. PKWTT memberikan kepastian kerja yang lebih baik, terutama bagi pekerja yang menjadi tulang punggung perusahaan.



Penerapan kedua jenis perjanjian ini bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas kerja bagi pengusaha sekaligus melindungi hak-hak pekerja. Namun, dalam kenyataannya, banyak tantangan yang dihadapi, seperti ketidakseimbangan kekuatan antara pengusaha dan pekerja, lemahnya pengawasan pemerintah, serta ketidaktahuan pekerja tentang hak-haknya. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang PKWT dan PKWT'T menjadi hal yang sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian merupakan proses atau cara yang dipilih secara spesifik untuk menyelesaikan masalah yang diajukan dalam sebuah penelitian (Mestika Zed, 2013). Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan dukungan penelitian empiris, maka metode pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan Undang-Undang (statute approach). Sedangkan sumber data yang diperoleh adalah Data sekunder (secondary data) yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Kegunaan data sekunder adalah untuk mencari data awal/informasi, mendapatkan landasan teori/landasan hukum, mendapatkan batasan atau definisi atau arti/makna suatu istilah atau terminologi (Hulman Panjaitan, 2021)

Bentuk penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang dalam terminologi lain dikenal juga sebagai penelitian hukum doktrinal dengan dukungan penelitian empiris. Penelitian hukum normatif ditujukan dan berkaitan dengan inventarisasi terhadap asas-asas atau prinsip-prinsip hukum, secara operasional oleh institusi maupun dalam hal prosedur penyelesaian hukum dalam praktik. penelitian terhadap penerapan hukum, baik yang berjalan secara operasional oleh institusi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut dengan *Arbeidsovereenkomst*, perjanjian ini diatur dalam Pasal 1601a KUHPerdara, yang memiliki arti suatu perjanjian di mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dan menerima upah (Fithriatus Shalihah & Muhammad Nur, 2019).

Perjanjian kerja diatur dalam bab 7 buku III KUHPerdara serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Dimana dalam pasal 50

menyatakan bahwasannya hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Namun perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap (Fithriatus Shalihah & Muhammad Nur, 2019). Menurut (Payaman Simanjuntak, 2005) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk hubungan kerja yang sifatnya tetap atau tidak dibatasi oleh waktu tertentu. Perjanjian ini umumnya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan tanpa batas waktu kerja yang spesifik.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai perjanjian kerja yang bersifat tetap, di mana pekerja tidak memiliki batas waktu kerja tertentu. Pekerja di bawah PKWTT berhak atas perlindungan kerja, hak cuti tahunan, dan berbagai tunjangan seperti yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan

Pembahasan

Berdasarkan Pasal 66 ayat (2) huruf (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diamanatkan bahwa perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut Lalu Husni dalam (Endah Suhartini, dkk. 2020) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua, yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Arifuddin Muda Harahap, 2019).

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Pasal 1 angka 1 yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”.

Jenis-Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat beberapa kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai dasar adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan



pengusaha. Hal ini diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerja tertentu yang menurut jenis dan sifat atas kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang sifatnya musiman.
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan” (Pasal 59 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003).

Jenis-jenis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa terdapat beberapa kategori perjanjian kerja waktu tertentu antara lain:

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang menyelesaikan paling lama 3 tahun, harus memuat antara lain:
 - a) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atau selesainya pekerjaan tertentu.
 - b) Jangka waktunya paling lama 3 (tiga) tahun.
 - c) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat pekerjaan selesai.
 - d) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai
 - e) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
 - f) Pembaharuan sebagaimana yang dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
 - g) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 - h) Para pihak dapat mengatur hal lain yang dituangkan dalam perjanjian.
- 2) PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya musiman, hal yang diatur antara lain;
 - a) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca
 - b) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk 1 jenis pekerjaan pada musim tertentu.
 - c) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya diberlakukan untuk pekerjaan/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

- d) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan
- e) PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- 3) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, hal yang diatur antara lain:
 - a) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.
 - b) PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat di perpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun
 - c) PKWT tersebut juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.
 - d) PKWT tersebut hanya boleh diberlakukan bagi pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.
- 4) Perjanjian kerja harian atau lepas, hal yang diatur antara lain;
 - a) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
 - b) Perjanjian kerja harian lepas tersebut dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh pekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan.
 - c) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWT.
 - d) Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam hal tersebut dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
 - e) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para buruh/ pekerja.
 - f) Perjanjian kerja harian lepas dapat dibuat berupa daftar pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat; nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, nama/alamat pekerja/buruh, jenis pekerjaan yang dilakukan, besarnya upah atau imbalan lainnya dan daftar pekerja atau buruh harian lepas tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja/buruh

Berdasarkan dari jenis-jenis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang bersifat terus- menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan sebagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat 3 (tiga) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang boleh diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diperbarui untuk 1 (satu) kali saja karena 1 hal tertentu perpanjangan tersebut hanya dapat

dilakukan dalam jangka waktu yang sama, dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut (Arifuddin Muda Harahap, 2019), menjelaskan bahwa berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

- 1) Berakhir demi hukum yaitu karena berakhirnya waktu atau objek yang diperjanjikan atau yang disepakati telah lampau
- 2) Berakhir dikarenakan pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan pekerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit

Peraturan Materil Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peraturan Tata Usaha Negara Pasal 16 ayat (1 dan 2) mengatakan bahwa: kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berlangsung terus sampai saat waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja atau pada saat berakhirnya/selesaiannya pekerjaan yang telah disepakati dalam kesepakatan pekerja. Dalam peraturan yang terdapat dalam Peraturan Tata Usaha Negara Pasal 16 ayat (1 dan 2) ini, terdapat beberapa pengecualian tentang berakhirnya perjanjian pekerjaan yang telah disepakati, yaitu:

- 1) Kesalahan berat akibat perbuatan pekerja, misalnya:
 - a) Memberikan keterangan palsu suatu membuat kesepakatan kerja ;
 - b) Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotik ditempat kerja;
 - c) Mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lain;
 - d) Menganiaya, mengira secara kasar, mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau tempat se kerja;
 - e) Membujuk pengusaha atau teman sekerjanya untuk melakukan suatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan
 - f) Dengan sengaja atau kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan;
 - g) Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
 - h) Membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan
- 2) Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha, antara lain sebagai berikut;
 - a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja keluarga atau anggota rumah tetangga pekerja atau hal itu dilakukan dilakukan hal itu oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha;
 - b) Membujuk pekerja, keluarga atau teman sesama pekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan dengan kesusilaan atau itu dilakukan bawahan pengusaha;
 - c) Berulang kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
 - d) Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang dilakukan dalam kesepakatan kerja;

- e) Tidak memberi pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan;
 - f) Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja;
 - g) Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan pada perusahaan lain, yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja;
 - h) Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja sewaktu kesepakatan pekerja diadakan;
 - i) Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan kesepakatan kerja.
- 3) Karena ada alasan yang memaksa, maksudnya adalah bahwa berakhirnya hubungan kerja tersebut karena alasan tidak terduga dan tidak dapat dipertanggungjawabkan (Permen Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1986).

Apabila pengusaha mengakhiri kesepakatan sebelum perjanjian kerja tertentu sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan tanpa sebab hal yang tidak jelas, maka pengusaha/perusahaan wajib membayar kepada pihak lainnya. Hal ini diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Bahwa jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya” (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003).

Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini menjelaskan bahwa besaran ganti rugi yang harus dibayarkan adalah upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Selain ganti rugi, pemberi kerja juga wajib membayar uang kompensasi kepada pekerja jika PKWT diakhiri oleh pihak manapun. Besarnya uang kompensasi dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh karyawan

Apabila pengusaha mengakhiri kesepakatan sebelum perjanjian kerja tertentu sebelum waktunya berakhir yang disebabkan oleh kesalahan berat ataupun dalam keadaan memaksa, maka pelaku pengusaha berhak untuk memutus hubungan perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Hal ini diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- a) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata:
 - 1) Tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau
 - 2) Tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- b) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- c) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15 (Pasal 17 UU No. 13 Tahun 2003).



Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam hal PKWT tidak dipenuhi syaratnya maka PKWT juga dapat berubah menjadi PKWTT. Hal ini diatur dalam Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/V1/2004 dan dapat terjadi bila:

- 1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 (2) atau Pasal 5 (2) maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2), dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- 4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- 5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terdapat buruh dengan hubungan PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2), (3) dan (4), maka hak-hak pekerja atau buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan bagi PKWTT (Arifuddin Muda Harahap, 2019).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap (Fithriatus Shalihah & Muhammad Nur, 2019).

Menurut (Payaman Simanjuntak, 2005) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk hubungan kerja yang sifatnya tetap atau tidak dibatasi oleh waktu tertentu. Perjanjian ini umumnya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan tanpa batas waktu kerja yang spesifik.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai perjanjian kerja yang bersifat tetap, di mana pekerja tidak memiliki batas waktu kerja tertentu. Pekerja di bawah PKWTT berhak atas perlindungan kerja, hak cuti tahunan, dan berbagai tunjangan seperti yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mendefinisikan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Peraturan ini menegaskan bahwa pekerja dalam PKWTT berhak mendapatkan jaminan kepastian kerja selama tidak ada pelanggaran ketentuan atau pemutusan hubungan kerja secara sah (PP Nomor 35 Tahun 2021).

- b. Azas-azas perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Pelaksanaan suatu perjanjian untuk mengkaji keefektivitasan suatu perjanjian tersebut perlu suatu ketentuan perundang-undangan dan juga asas-asas yang berkaitan dengan masalah perjanjian tersebut dengan rincian sebagai berikut:

1) Asas konsensualisme

Asas konsensualisme berarti kesepakatan. Asas ini dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi:

”Lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak’. Dalam membuat kontrak para pihak sepakat atau setuju mengenai prestasi yang diperjanjikan (Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdato)

2) Asas kekuatan mengikat

Dalam suatu perjanjian terdapat janji yang timbul atas kemauan para pihak untuk saling berprestasi, dengan adanya kemauan adalah wujud para pihak untuk saling mengikatkan diri kewajiban kontraktual merupakan sumber bagi para pihak untuk secara bebas menentukan kehendak masing-masing. Kehendak para pihak inilah yang menjadi dasar kontrak. Terjadinya suatu perbuatan hukum itu ditentukan berdasarkan kata kesepakatan para pihak (Ridwan Khairandy, 2013.)

Asas hukum ini juga sering disebut dengan istilah *pacta sunt servanda*. Secara konkrit dapat ditemukan dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang memuat ketentuan imperative, yaitu sema kontrak yang dibuat sesuai dengna undang-undang berlaku sebagai undang- undang bagi mereka yang membuatnya. Apa yang dinyatakan seseorang dalam suatu hubungan menjadi hukum bagi mereka, asas inilah yang menjadi kekuatan mengikatnya perjanjian. Ini bukanlah kewajiban moral, tetapi juga kewajiban hukum yang pelaksanaannya wajib ditaati.

3) Asas kepastian hukum

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi :

“Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya” (Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdato).

4) Asas Kebebasan Berkontrak

Asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, persyaratannya, dan menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis. Setiap orang dapat secara bebas membuat perjanjian selama memenuhi syarat sahnya perjanjian dan tidak melanggar hukum, kesusilaan serta ketertiban umum.

Menurut pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata mengandung kalimat “semua perjanjian” berarti perjanjian apapun diantara siapapun. Tapi kebebasan itu tetap ada batasnya, yaitu selama kebebasan itu tetap berada dalam batas-batas persyaratannya, serta tidak melanggar hukum perundang-undangan, kesusilaan (pornografi dan pornoaksi) dan ketertiban umum (perjanjian membuat provokasi kerusuhan). Asas Kebebasan Berkontrak merupakan suatu konsekuensi dari sistem terbuka dari hukum kontrak (Munir Fuady, 2014)

- 5) Asas ketepatan waktu
Asas ketepatan waktu menentukan setiap kontrak apapun bentuknya terdapat ketentuan waktu guna kepastian penyelesaian prestasi. Asas ini sangat penting menentukan suatu prestasi berakhir dan sebagai dasar penuntutan bagi pihak-pihak yang dirugikan, karena prestasi yang dilaksanakan tidak tepat waktu. Dalam kontrak tertulis batas waktu pelaksanaan kontrak selalu ditegaskan, jika prestasi tidak dilaksanakan sesuai waktu yang diperjanjikan maka salah satu pihak dapat dikatakan melakukan wanprestasi atau cidera janji.
- 6) Asas kepatutan
Asas Kepatutan merupakan tatanan moral dan sekaligus tatanan akal sehat yang mengarah pada penilaian suatu tindakan atau situasi factual tertentu. Asas kepatutan terurai pada pasal 1339 BW yang memuat ketentuan enumerative bahwa kontrakkontrak tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan didalamnya tetapi juga didalam sesuatu yang menurut sifat kontrak, diharuskan oleh kepatutan keniaadaan atau undang-undang. Fungsi asas kepatutan dalam berkontrak sendiri dapat mengandung dua fungsi yaitu:
 - a) Fungsi melarang suatu isi kontrak yang bertentangan dengan asas kepatutan itudilarang atau tidak dapat dibenarkan. Seperti halnya saat pinjam meminjam uang dengan bunga yang amat tinggi karena bertentangan dengan asas kepatutan.
 - b) Fungsi menambah suatu isi kontrak dapat ditambah atau dilaksanakan asas kepatutan untuk mengisi kekosongan dalam pelaksanaan suatu kontrak, yang tanpa isian tersebut, maka tujuan dibuatnya kontrak tidak akan tercapai.
- 7) Asas ganti kerugian
Asas Ganti Kerugian terkandung dalam Pasal 1243 KUH Perdata yang bersifat imperative bahwa akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi dalam kontrak, menimbulkan kerugian bagi pihak yang mempunyai hak menerima prestasi dari pihak lainnya dalam kontrak, menimbulkan kewajiban pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi atau kontrak untuk membayar ganti kerugian yang diderita oleh pihak yang mempunyai hak menerima prestasi dari pihak lainnya dalam kontak tersebut.
- c. Syarat sah perjanjian kerja waktu tidak tertentu
Syarat sah perjanjian kerja waktu tidak tertentu berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu syarat sah secara materil dan syarat sah secara formil.
 - 1) Syarat materil
 - a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri yaitu kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah sepakat dan setuju serta seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Apabila subyek hukum tersebut tidak bebas dalam membuat suatu perjanjian yang disebabkan adanya unsur paksaan (dwang), unsur kekeliruan (dwaling), atau unsur penipuan, kecuali paksaan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut dapat dituntut untuk dibatalkan.

- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut merupakan orang-orang yang sudah memenuhi syarat sebagai pihak yang dianggap cakap oleh atau menurut hukum.
- c) Adanya perjanjian kerja yang diperjanjikan yang dimaksud adalah obyek dari pada perjanjian itu sendiri, sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus ditentukan dan disepakati bersama.
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila isi perjanjian kerja bertentangan dengan undang-undang, norma-norma agama, kesusilaan, dan ketertiban umum, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

2) Syarat formil

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak, yaitu :

- a) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) Tempat pekerjaan;
- e) Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain syarat-syarat di atas, baik dalam PKWT maupun PKWT', pengusaha tetap dapat menambahkan beberapa aturan tambahan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Misalnya, penambahan aturan mengenai informasi rahasia perusahaan yang wajib dijaga oleh pekerja. Selain itu, juga dapat menambahkan ketentuan mengenai larangan bagi pekerja yang mengundurkan diri maupun di PHK oleh perusahaan untuk tidak bekerja di perusahaan kompetitor untuk jangka waktu tertentu setelah PHK terjadi.

d. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat berakhir berdasarkan aturan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang telah diperbaharui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) dan peraturan turunannya. Berikut adalah beberapa alasan yang dapat menyebabkan berakhirnya PKWTT:

a. Kesepakatan Para Pihak

Jika karyawan dan perusahaan sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja, hal ini dapat dilakukan dengan syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi, termasuk pembayaran kompensasi atau hak-hak lain sesuai dengan kesepakatan.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan

PHK dalam PKWTT bisa dilakukan dengan alasan-alasan tertentu, antara lain:

- 1) Pelanggaran berat oleh karyawan, seperti tindakan kriminal ataupun pelanggaran disiplin kerja.
- 2) Perusahaan mengalami kerugian (*force majeure*), sehingga tidak mampu melanjutkan operasional.
- 3) Perusahaan tutup atau pailit.
- 4) Efisiensi yang menyebabkan pengurangan tenaga kerja.

PHK, perusahaan wajib memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai dengan ketentuan. Dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) baik di PHK sepihak maupun mengundurkan diri harus dilakukan secara formal dengan dokumen tertulis seperti surat PHK atau surat pengunduran diri. Jika tidak dilakukan dengan cara formal, maka Pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedur dapat berujung pada gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

c. Pengunduran Diri Karyawan

Karyawan yang mengundurkan diri harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada perusahaan minimal 30 hari sebelumnya (kecuali ada ketentuan berbeda dalam perjanjian kerja). Hak-hak yang biasanya diberikan:

- 1) Uang penggantian hak (seperti sisa cuti).
- 2) Tidak berhak atas pesangon atau uang penghargaan masa kerja.

d. Pensiun

PKWT berakhir secara otomatis ketika karyawan mencapai usia pensiun yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

e. Kematian Karyawan

Jika karyawan meninggal dunia, hubungan kerja berakhir. Dalam hal ini, hak-hak seperti santunan kematian atau pesangon akan diberikan kepada ahli waris karyawan.

f. Putusan Pengadilan atau Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan PKWT dapat berakhir berdasarkan putusan pengadilan atau lembaga penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, seperti mediasi atau arbitrase.

KESIMPULAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memiliki perbedaan mendasar dalam karakteristik, jangka waktu, serta perlindungan hukum bagi pekerja. PKWT merupakan perjanjian kerja yang digunakan untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, spesifik, atau memiliki batas waktu penyelesaian. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperjelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT meliputi pekerjaan proyek, musiman, atau pekerjaan dengan masa penyelesaian terbatas. Namun, PKWT tidak memberikan jaminan kepastian kerja jangka panjang dan sering kali tidak memberikan hak-hak tertentu seperti pesangon jika perjanjian berakhir sesuai waktu yang ditentukan. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, berkelanjutan, dan tidak dibatasi oleh waktu tertentu.



PKWT memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja, termasuk hak atas kepastian kerja, tunjangan, cuti tahunan, dan pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh pemberi kerja. Dalam konteks perlindungan tenaga kerja, PKWT lebih berpihak pada kesejahteraan pekerja karena memberikan kepastian dan stabilitas pekerjaan. Di sisi lain, PKWT memiliki fleksibilitas bagi pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja untuk kebutuhan sementara. Namun, penyalahgunaan PKWT oleh pemberi kerja sering kali merugikan pekerja, terutama jika ketentuan hukum terkait PKWT tidak dipatuhi. PKWT dan PKWTT bertujuan untuk menjaga pekerja dan pemberi kerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis, adil, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

REFERENSI

- Arifuddin Muda Harahap, 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Cetakan I. Malang: Literasi Nusantara.
- Endah Suhartini, dkk. 2020. Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah. Depok: Rajawali Pers.
- Fithriatus Shalihah & Muhammad Nur, 2019. Hukum Ketenagakerjaan (Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia). Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Hulman Panjaitan, 2021. Hukum Perlindungan Konsumen (Reposisi dan Penguatan Kelembagaan Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen Dalam Memberikan Perlindungan dan Menjamin Keseimbangan Dengan Pelaku Usaha), Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Mestika Zed, 2013. Metode Penelitian Kepustakaan, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Ridwan Khairandy, 2013. Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan. Yogyakarta: FH UII Press.
- Munir Fuady, 2014. Konsep Hukum Perdata. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)
- Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan