JURNAL PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN
Vol.3, Nomor 2 September 2025
e-ISSN: 2986-710X; p-ISSN: 2986-7606, Hal 241-248

IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT APC

Lavenia Siregar [1]*, Faisal Rizza [2], dan Yeski Putri Utami[3]
Politeknik Ketenagakerjaan
Email: lvsrg080802@gmail.com, faisalrizza@polteknaker.ac.id,
mudianapermatasari@polteknaker.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT APC ditinjau dari perspektif hubungan industrial, kesesuaian jenis pekerjaan, dan jangka waktu kontrak berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan yang dikontrak dengan PKWT di PT APC tidak sesuai dengan ketentuan hukum karena memiliki karakteristik pekerjaan tetap dan beberapa di antaranya telah melebihi batas waktu maksimal lima tahun. Ketidaksesuaian ini menimbulkan akibat hukum berupa peralihan hubungan kerja secara otomatis menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan menunjukkan lemahnya implementasi prinsip perlindungan kerja dalam praktik hubungan industrial di perusahaan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang patuh hukum dan berkeadilan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Objek PKWT, Jangka Waktu, Akibat Hukum.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) at PT APC from the perspective of industrial relations, suitability of job types, and contract duration based on Article 59 of Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021. The method used is a qualitative approach with data collection techniques through interviews and documentation. The results show that most jobs contracted under PKWT at PT APC do not comply with legal provisions because they possess characteristics of permanent employment and some have exceeded the maximum five-year limit. This non-compliance results in the legal consequence of an automatic conversion of the employment relationship into an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT) and indicates weak implementation of labor protection principles in the company's industrial relations practices. This research is expected to serve as an evaluation for the company in formulating compliant and fair employment policies.

Keywords: *Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), PKWT Object, Duration, Legal Consequences.*

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar, yang secara ketenagakerjaan mencerminkan potensi sumber daya manusia (SDM) melimpah sebagai modal pembangunan nasional. Namun, ketersediaan tenaga kerja ini harus diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja yang memadai agar tidak menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Norma ini menegaskan kewajiban negara melindungi hak bekerja demi terwujudnya kesejahteraan yang adil dan merata. Dalam praktiknya, setiap individu yang berupaya memperoleh pekerjaan, baik di dalam maupun luar negeri serta pada sektor formal maupun informal, dikategorikan sebagai pencari kerja.

Ketenagakerjaan diatur melalui hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, yang dimulai dari adanya perjanjian kerja. Hubungan industrial yang harmonis menjadi kunci kelangsungan usaha, karena ketidakharmonisannya berpotensi mengganggu kegiatan produksi. Salah satu bentuk hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Pasal 59 UU No. 6 Tahun 2023. PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sifatnya sekali selesai, sementara, musiman, berhubungan dengan produk atau kegiatan baru, atau pekerjaan lain yang bersifat tidak tetap. PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau sampai pekerjaan selesai, dengan total masa kerja (termasuk perpanjangan) tidak lebih dari lima tahun.

Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja tetap (PKWTT). Hal ini melanggar ketentuan Pasal 59 UU No. 6 Tahun 2023 dan bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja. Contohnya, di PT APC terdapat pekerja berstatus PKWT yang mengisi jabatan tetap seperti Manager Biro Pemasaran, Project Finance Manager, dan Pengharkatan & Hubungan Industrial. Bahkan, sebagian karyawan telah bekerja lebih dari lima tahun namun masih berstatus PKWT, yang jelas tidak sesuai peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengangkat judul *"Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT APC"*. Penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena secara khusus mengkaji pelaksanaan PKWT berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021, serta menganalisis kesesuaiannya terhadap jabatan aktual di PT APC. Penelitian sebelumnya umumnya masih merujuk pada regulasi sebelum adanya UU No. 6 Tahun 2023. Dengan pendekatan studi kasus ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran konkret mengenai praktik PKWT di lapangan dan implikasi hukumnya terhadap perlindungan tenaga kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Metode penelitian kualitatif yang mendalam terhadap suatu kasus tertentu yang menjadi fokus penelitian. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan mendatil mengenai suatu fenomena dalam konteks kehidupan nyata, sehingga memungkinkan peneliti menggali berbagai aspek yang mempengaruhi peristiwa tersebut.

Data merupakan hal penting dalam penulisan karena merupakan catatan atas kumpulan fakta. Dalam suatu penelitian, data memiliki peran yang sangat penting karena menjadi dasar dalam proses analisis dan pengambilan kesimpulan. Pada penelitian ini peneliti memperoleh data berdasarkan 2 (dua) cara yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama, yaitu subjek yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT APC. Selanjutnya menurut Endah Marendah dkk (2022), data primer adalah data atau informasi utama dimana permasalahan penelitian yang diangkat berkaitan secara langsung. Data primer yang digunkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah observasi langsung serta dokuemen-dokumen yang terkait dengan topik penelitian yang akan diteliti pada PT APC. Adapun data yang dijadikan data primer adalah wawancara dengan manajemen dan pekerja PKWT di PT APC.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh melalui sumber tidak langsung dan berfungsi sebagai pelengkap serta penguat terhadap data primer. Menurut Endah Marendah dkk (2022), data sekunder merupakan data atau informasi yang memiliki keterkaitan tidak langsung dengan permasalahan utama dalam penelitian, namun tetap relevan untuk dianalisis. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder yang diperoleh dari internal perusahaan mencakup dokumen-dokumen seperti Perjanjian Kerja Bersama (PKB), kontrak kerja bagi pekerja PKWT, data rekapitulasi karyawan PKWT, serta uraian tugas *(job description)* dari masing-masing jabatan dan juga SK Penugasan Karyawan. Selain itu, penulis juga menggunakan sumber-sumber kepustakaan seperti hasil penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, dan artikel yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Data sekunder ini digunakan untuk memperkaya analisis serta memperkuat landasan teoritis dan konseptual dalam penelitian. Tak kalah penting, peraturan perundang-undangan juga dijadikan sebagai sumber data sekunder, di antaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, beserta berbagai literatur hukum lainnya yang relevan. Penggunaan data sekunder dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dan mendalam terkait pelaksanaan PKWT dalam perspektif hukum dan praktik ketenagakerjaan

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu proses analisis yang dilakukan dengan menggambarkan, menafsirkan, dan memahami makna data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi secara mendalam dan sistematis. Teknik ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola, hubungan, serta permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Adapun tahapan analisis data dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. Pengumpulan Data

Pada penelitian ini data diperoleh hasil wawancara dan dokumentasi pada kurun waktu 5 (lima) bulan yakni januari 2025 – Mei 2025. Pada pelaksanaannya wawancara dilakukan dengan unsur pekerja dan unsur manajemen yang dicocokkan dengan data yang didapat

dari dokumentasi, sehingga tidak ada data yang diragukan dan sudah sesuai dengan kenyataan lapangan.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah kegiatan dalam menyaring dan merangkum data dari wawancara dan dokumen yang relevan dengan variabel hubungan industrial dan implementasi PKWT. Informasi yang tidak relevan atau bersifat berulang disisihkan untuk memfokuskan analisis.

3. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah proses reduksi data kemudian melakukan penyajian sekumpulan informasi secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan di akhir laporan untuk memudahkan melihat gambaran sebagian atau keseluruhan dalam aktivitas penelitian.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan aktivitas dari konfigurasi yang utuh selama penelitian berlangsung yakni dengan mengolah dan menganalisa data-data penelitian yang telah dikumpulkan sehingga mendapat temuan baru berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya belum jelas. Penulis menarik kesimpulan mengenai sejauh mana hubungan industrial berperan dalam mendukung atau justru memicu pelanggaran terhadap pelaksanaan PKWT. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengacu pada teori peraturan perundang-undangan dan temuan faktual di lapangan.

Keabsahan data memastikan bahwa proses penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berjalan dengan benar dan akurat, karena kesalahan dalm pengumpulan data dapat sangat berdampak pada hasil penelitian. Dalam penelitian ini, keabsahan data diselidiki menggunakan teknik triangulasi sumber, yang berarti menguji kepercayaan data dengan memeriksa informasi yang diperoleh dari beberapa narasumber yang berbeda. Khususnya membandingkan hasil wawancara karyawan PKWT dengan data yang diberikan oleh tim human capital yaitu berupa jobdesk dan juga SK Penugasan. Tujuannya dilakukannya triangulasi adalah untuk mencari kesamaan pandangan dari setiap narasumber sebagai bentuk verifikasi data yang lebih kuat. Triangulasi sumber dilakukan dengan mengumpulkan data dari beberapa pihak yang relevan antar lain pekerja dengan status PKWT dan pihak maajemen serta dokumen kebijakan yang terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT APC merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor properti dan saat ini mengelola kurang lebih 15 proyek. Pengaturan terkait status kepegawaian atau bentuk hubungan kerja di perusahaan ini tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada Pasal 12 Bab V tentang Hubungan Kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan menetapkan dua jenis hubungan kerja, yaitu Pegawai Tetap (PKWTT) dan Pegawai Tidak Tetap (PKWT). Namun, dalam praktiknya, PT APC menerapkan tiga bentuk hubungan kerja, yakni PKWTT, PKWT, dan Outsourcing. Ketiga jenis hubungan kerja ini disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan dan dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja. Saat ini, jumlah tenaga kerja di PT APC terdiri atas 67 orang dengan status PKWTT, 45 orang berstatus PKWT, dan 13 orang merupakan tenaga alih daya (outsourcing). Berdasarkan data karyawan berstatus PKWT tersebut, penulis melakukan analisis terkait kesesuaian objek PKWT yang digunakan di PT APC, meninjau jangka waktu perjanjian PKWT yang diterapkan, serta mengkaji konsekuensi hukum dari penerapan PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan data karyawan PKWT yang berjumlah 45 orang, diketahui bahwa mereka menempati 28 jabatan yang berbeda. Seluruh jabatan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai objek PKWT, karena jika ditinjau dari uraian tugas (jobdesk), pekerjaan-pekerjaan tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan dan tidak bersifat musiman maupun sementara. Hal ini mengacu pada ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menyatakan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang, berdasarkan sifat dan kegiatannya, dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara. Dengan demikian, ke-28 jabatan tersebut tidak termasuk dalam kategori pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, sehingga tidak sesuai dengan ketentuan mengenai objek PKWT sebagaimana dimaksud dalam peraturan tersebut.

Berdasarkan analisis terhadap jangka waktu PKWT di PT APC, dari total 45 orang pegawai berstatus PKWT, terdapat 33 orang di antaranya yang telah bekerja melebihi batas maksimal yang diperbolehkan untuk PKWT, yakni lima tahun. Kondisi ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap ketentuan hukum yang berlaku serta mencerminkan lemahnya pengawasan atau kurangnya pemahaman mengenai batasan durasi hubungan kerja dalam sistem PKWT. Situasi tersebut menimbulkan konsekuensi hukum yang signifikan, yaitu perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT secara otomatis, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dengan demikian, perusahaan dapat dinilai telah menyimpang dari ketentuan mengenai PKWT, yang menyebabkan hubungan kerja tersebut secara hukum tidak lagi memenuhi syarat sebagai perjanjian kerja waktu tertentu.

Akibat hukum dari pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan akan menimbulkan konsekuensi hukum secara otomatis. Jika dalam praktiknya pengusaha tidak mematuhi ketentuan sebagaimana tercantum dalam Pasal 59 ayat (1), maka hubungan kerja tersebut secara otomatis berubah statusnya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan dalam ayat (1) dan ayat (2), secara hukum beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Lebih lanjut, jika durasi PKWT melebihi batas waktu maksimal lima tahun, maka perjanjian tersebut akan berubah menjadi PKWTT. Hubungan kerja dengan masa kerja lebih dari lima tahun dianggap melanggar ketentuan Pasal 8 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021, dan dengan demikian dianggap tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 59 ayat (3), hubungan kerja tersebut secara otomatis berubah menjadi PKWTT. Perubahan status ini berdampak pada perubahan hak dan kewajiban pekerja, di mana seluruh ketentuan yang sebelumnya berlaku bagi pekerja PKWT digantikan dengan ketentuan yang berlaku untuk pekerja PKWTT. Ini mencakup hak atas kepastian hubungan kerja, perlindungan jaminan sosial, dan hak-hak normatif lainnya. Ketentuan ini selaras dengan prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang lebih mengutamakan substansi dan kontinuitas hubungan kerja dibandingkan aspek formal dalam perjanjian kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap penerapan hubungan kerja di PT APC, ditemukan bahwa penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk 45 pegawai tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Seluruh jabatan yang diisi oleh pegawai PKWT bersifat tetap dan berkelanjutan, sehingga tidak memenuhi kriteria pekerjaan yang bersifat sementara atau sekali selesai sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Selain itu, terdapat 33 pegawai PKWT yang telah bekerja lebih dari lima tahun, melebihi batas maksimal durasi PKWT menurut PP Nomor 35 Tahun 2021.

Ketidaksesuaian ini menimbulkan konsekuensi hukum yang signifikan, yaitu perubahan status hubungan kerja dari PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara otomatis. Hal ini berarti bahwa para pekerja tersebut berhak atas kepastian hubungan kerja, perlindungan jaminan sosial, serta hak-hak normatif lainnya sebagaimana layaknya pegawai tetap. Pelanggaran terhadap ketentuan ini juga mencerminkan kelemahan dalam pengawasan internal serta kurangnya pemahaman perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Untuk itu, PT APC perlu segera melakukan penyesuaian status hubungan kerja bagi pegawai yang terdampak, serta mengevaluasi kembali Perjanjian Kerja Bersama (PKB) agar selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku. Diperlukan peningkatan pemahaman dan kapasitas divisi SDM melalui pelatihan ketenagakerjaan, serta penerapan sistem monitoring jangka waktu kerja yang lebih ketat. Apabila diperlukan, perusahaan juga disarankan untuk berkonsultasi dengan pihak yang berkompeten guna memastikan kepatuhan hukum dan mencegah risiko hukum di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Rohandy, H. R. (2018). *Analisa Konsep Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Badan Usaha Milik Negara (Studi Kasus Di PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk.)* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

Sulkiah, N. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Nomor 28/Pdt. Sus-PHI/2017/PNBandung) (Doctoral dissertation, UBP Karawang).

Hakim, S., & Haryanto, I. (2023). Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Jurnal USM Law Review, 6(2), 812-824.

Irawan, D. A. (2024). Akibat Hukum Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Pelanggaran Pasal 59 Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. JUMBA (Jurnal Manajemen,
Bisnis, dan Akuntansi), 3(1), 65-72.

Indonesia. (2003). Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . Republik Indonesia, 1-50.

Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Republik Indonesia , 1-56.

Indonesia. (2023). Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo UU Nomor 6 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Republik Indonesia , 1-129.

Mashudi. (2019). Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Perpustakaan Nasional RI. Data Katalog Dalam Terbitan, 1-332.

Sardjana Orba Manullang. Hendrik Ruben Gelong, H. H. (2022). Buku Hukum Ketenagakerjaan . Yayasan Kita Menulis.

Ida Hanifah. (2020). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Pustaka Prima. Marendah, E. (2022). Metodologi Penelitian Pendidikan . Sumatera Barat : Yayasan
Penerbit Muhammad Zaini.