

Ketentuan Perjanjian Kerja Tertentu

Achmad Farid Budiyanto¹, Miftakhul Huda²

Magister Hukum Universitas Narotama Surabaya^{1,2}

Email : jipayz@gmail.com; miftakhul.huda@gmail.com

Diterima: 24-12-2025 | Disetujui: 04-01-2026 | Diterbitkan: 06-01-2026

ABSTRACT

A Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) is an employment relationship instrument regulated by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021. PKWT is intended for temporary or fixed-term work to create flexibility in employment relationships and legal certainty. However, in practice, the implementation of PKWT shows significant differences between Regionally-Owned Enterprises (BUMD) and private companies. BUMDs have dual functional characteristics, namely profit orientation and public service, so that the implementation of PKWT is influenced by internal regulations and regional government supervision. Meanwhile, private companies implement PKWT with a higher degree of flexibility, but it has the potential to lead to abuse of workers' rights. This study uses a normative legal research method with a statutory approach to examine the regulation and implementation of PKWT in both entities. The results show that although PKWT falls under the same labor law regime, differences in business entity characteristics affect implementation, legal certainty, and labor protection.

Keywords : BUMD, Employment, Fixed Term Employment Agreement

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan instrumen hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. PKWT ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau berdasarkan jangka waktu tertentu guna menciptakan fleksibilitas hubungan kerja dan kepastian hukum. Namun, dalam praktiknya, penerapan PKWT menunjukkan perbedaan signifikan antara Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan perusahaan swasta. BUMD memiliki karakteristik fungsi ganda, yaitu orientasi keuntungan dan pelayanan publik, sehingga pelaksanaan PKWT dipengaruhi oleh regulasi internal serta pengawasan pemerintah daerah. Sementara itu, perusahaan swasta menerapkan PKWT dengan tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi, namun berpotensi menimbulkan penyalahgunaan terhadap hak pekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan untuk mengkaji pengaturan dan implementasi PKWT pada kedua entitas tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun PKWT berada dalam rezim hukum ketenagakerjaan yang sama, perbedaan karakteristik badan usaha memengaruhi implementasi, kepastian hukum, dan perlindungan tenaga kerja.

Kata Kunci : BUMD, Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Bagaimana Cara Sitas Artikel ini:

Budiyanto, A. F., & Huda, M. (2026). Ketentuan Perjanjian Kerja Tertentu. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 124-131. <https://doi.org/10.63822/5pvsb255>

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum positif Indonesia yang mengatur serta menjamin hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Pembentukan hukum ketenagakerjaan tidak terlepas dari pengaruh hukum internasional, khususnya perjanjian internasional yang bersifat universal (law making treaty), yang mewajibkan negara-negara pihak untuk mematuhi ketentuan yang disepakati, kecuali terdapat klausul reservasi. Dalam konteks ketenagakerjaan, perjanjian internasional tersebut terutama diwujudkan melalui konvensi-konvensi yang diterbitkan oleh International Labour Organization (ILO), yang menjadi salah satu rujukan penting dalam pembentukan dan pengembangan hukum ketenagakerjaan nasional.

Sumber hukum ketenagakerjaan meliputi peraturan perundang-undangan, adat dan kebiasaan, keputusan pejabat atau badan pemerintah, traktat, peraturan perusahaan, serta perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, atau kesepakatan kerja bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja lahir dari adanya perjanjian kerja yang menjadi dasar hukum bagi munculnya hak dan kewajiban para pihak. Salah satu bentuk perjanjian kerja yang banyak digunakan dalam praktik adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Keberadaan PKWT dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan persoalan terkait perlindungan pekerja karena sifatnya yang tidak permanen.

Pengaturan PKWT terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut membatasi penggunaan PKWT hanya untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, musiman, berkaitan dengan produk atau kegiatan baru, atau pekerjaan yang masih dalam tahap uji coba pasar. Selain itu, pengusaha diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT setelah berakhirnya masa kontrak sebagai bentuk perlindungan hukum. Ketentuan ini mencerminkan upaya pembentuk undang-undang untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja berbasis kontrak.

Meskipun telah diatur secara normatif, pelaksanaan PKWT dalam praktik masih menimbulkan berbagai permasalahan hukum, seperti penggunaan PKWT secara berulang-ulang dan penerapannya pada pekerjaan yang bersifat tetap. Praktik tersebut berdampak pada lemahnya kepastian kerja bagi pekerja, sementara pengusaha kerap mendasarkan penggunaan PKWT pada alasan efisiensi dan pengendalian biaya produksi. Kondisi ini menunjukkan adanya ketegangan antara perlindungan tenaga kerja dan kebutuhan fleksibilitas dunia usaha.

Dalam konteks Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), penerapan PKWT memiliki karakteristik tersendiri. BUMD sebagai badan usaha yang didirikan oleh pemerintah daerah memiliki fungsi ganda, yaitu sebagai entitas bisnis dan penyelenggara pelayanan publik. Konsekuensinya, kebijakan ketenagakerjaan di BUMD tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan sosial dan pembangunan daerah. Oleh karena itu, pelaksanaan PKWT di BUMD umumnya diatur lebih ketat melalui regulasi internal dan berada di bawah pengawasan pemerintah daerah, sehingga berbeda dengan praktik di perusahaan swasta.

Perusahaan swasta pada umumnya lebih menekankan aspek efisiensi dan keuntungan, sehingga penggunaan PKWT sering dijadikan instrumen untuk menekan biaya operasional dan mengantisipasi

ketidakpastian pasar. Praktik kontrak jangka pendek dan alih daya lebih dominan ditemukan di sektor swasta, yang berpotensi meningkatkan kerentanan pekerja terhadap ketidakpastian kerja apabila PKWT diterapkan tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Perbedaan orientasi antara BUMD dan perusahaan swasta tersebut menunjukkan bahwa meskipun tunduk pada regulasi ketenagakerjaan yang sama, implementasi PKWT dapat menimbulkan implikasi hukum yang berbeda terhadap perlindungan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan dan praktik pelaksanaan PKWT pada BUMD dan perusahaan swasta, serta mengidentifikasi persamaan, perbedaan, dan implikasi hukumnya terhadap kepastian hukum dan perlindungan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan perbandingan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan serta rekomendasi bagi pembuat kebijakan dalam memperkuat regulasi dan pengawasan pelaksanaan PKWT di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan, yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum positif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan, doktrin, serta literatur hukum yang relevan guna menjawab permasalahan hukum yang dirumuskan. Dalam konteks penelitian ini, metode normatif digunakan untuk mengkaji pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta menganalisis perbedaan penerapannya pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan perusahaan swasta.

Pemilihan jenis penelitian hukum normatif didasarkan pada tujuan penelitian yang menitikberatkan pada analisis aturan hukum dan konsep yuridis dalam kerangka sistem hukum nasional. Melalui pendekatan ini, penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi kekosongan norma, ketidakkonsistenan, maupun kelemahan pengaturan hukum yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan dalam penerapan PKWT, baik pada BUMD maupun perusahaan swasta. Dengan demikian, penelitian ini tidak bersifat empiris, melainkan mengandalkan bahan hukum yang telah tersedia sebagai sumber utama analisis.

Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan komparatif. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah regulasi yang menjadi dasar hukum PKWT, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep-konsep fundamental dalam hukum ketenagakerjaan, seperti hubungan kerja, kepastian hukum, dan perlindungan tenaga kerja. Sementara itu, pendekatan komparatif dilakukan dengan membandingkan pengaturan dan praktik pelaksanaan PKWT di BUMD dan perusahaan swasta guna menemukan persamaan, perbedaan, serta implikasi hukumnya.

Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan PKWT. Bahan hukum sekunder mencakup buku teks, jurnal ilmiah, artikel, serta pendapat para ahli hukum yang relevan dengan objek penelitian. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang, seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber rujukan lainnya.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Selanjutnya, bahan hukum yang telah

dihimpun dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis, melalui proses penguraian, penafsiran, dan pengaitan antara norma hukum, doktrin, dan praktik. Analisis tersebut diharapkan mampu mengungkap perbedaan dan persamaan penerapan PKWT di BUMD dan perusahaan swasta serta memberikan jawaban yang komprehensif atas rumusan masalah penelitian.

PEMBAHASAN

Ketentuan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu instrumen penting dalam hukum ketenagakerjaan yang berfungsi mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja untuk pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, atau dibatasi oleh jangka waktu tertentu. Dalam hukum positif Indonesia, pengaturan PKWT secara normatif terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Regulasi tersebut dimaksudkan untuk membatasi penggunaan PKWT agar tidak disalahgunakan sebagai sarana untuk menghindari kewajiban hukum yang melekat pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun demikian, praktik ketenagakerjaan menunjukkan masih adanya penyimpangan dalam penerapan PKWT, sehingga menimbulkan kesenjangan antara norma hukum dan realitas di lapangan. Kondisi ini menjadikan kajian akademik mengenai PKWT relevan dalam rangka menjamin perlindungan tenaga kerja dan kepastian hukum.

Dalam persidangan Mahkamah Konstitusi, pemerintah melalui perwakilan Kementerian Ketenagakerjaan menyampaikan bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja pada prinsipnya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Kekuatan hukum suatu perjanjian tidak ditentukan oleh bentuknya, melainkan oleh terpenuhinya syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juncto Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pandangan ini menegaskan bahwa aspek substansial dari perjanjian kerja memiliki kedudukan yang lebih penting dibandingkan aspek formal, sepanjang memenuhi ketentuan hukum yang berlaku.

Perubahan pengaturan PKWT melalui Undang-Undang Cipta Kerja membawa implikasi signifikan terhadap hubungan industrial di Indonesia. Salah satu perubahan mendasar terletak pada pengaturan jangka waktu PKWT yang menjadi lebih fleksibel dibandingkan ketentuan sebelumnya. Selain itu, diperkenalkan kewajiban pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT setelah berakhirnya masa kontrak sebagai bentuk perlindungan hukum. Ketentuan ini bertujuan untuk mengurangi kerentanan pekerja kontrak yang selama ini kerap menghadapi ketidakpastian penghasilan. Meskipun secara normatif pengaturan tersebut bersifat progresif, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait lemahnya pengawasan. Tidak sedikit pengusaha yang belum melaksanakan kewajiban kompensasi dengan alasan keterbatasan finansial atau kurangnya pemahaman terhadap ketentuan hukum, sehingga menunjukkan bahwa efektivitas hukum tidak hanya ditentukan oleh norma tertulis, tetapi juga oleh penegakan dan pengawasan yang memadai.

Dalam konteks Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), penerapan PKWT memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan perusahaan swasta. BUMD sebagai badan usaha milik pemerintah daerah memiliki fungsi ganda, yaitu sebagai entitas bisnis sekaligus penyelenggara pelayanan publik.

Konsekuensinya, kebijakan ketenagakerjaan di BUMD tidak hanya didasarkan pada pertimbangan efisiensi ekonomi, tetapi juga memperhatikan aspek sosial, politik, dan citra pemerintah daerah. Penggunaan PKWT di BUMD umumnya ditujukan untuk efisiensi anggaran dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu, dengan pengaturan yang relatif lebih ketat melalui regulasi internal. Oleh karena itu, perlindungan pekerja PKWT di BUMD cenderung lebih kuat dibandingkan perusahaan swasta, meskipun masih menghadapi persoalan seperti rendahnya kepastian status kerja, loyalitas pegawai, serta keterbatasan pengembangan sumber daya manusia bagi pekerja kontrak.

BUMD juga berada dalam posisi dilematis antara kebutuhan fleksibilitas tenaga kerja dan kewajiban memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Di satu sisi, BUMD dituntut untuk mampu bersaing secara bisnis dengan perusahaan swasta, sementara di sisi lain harus menjadi teladan dalam penerapan hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari aparatur negara. Setiap kebijakan terkait PKWT di BUMD kerap mendapat sorotan publik, sehingga prinsip kehati-hatian menjadi faktor dominan dalam pengelolaan tenaga kerja kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa status hukum BUMD memberikan pengaruh signifikan terhadap implementasi PKWT.

Sebaliknya, dalam perusahaan swasta, penerapan PKWT cenderung lebih fleksibel dan berorientasi pada efisiensi. PKWT sering digunakan sebagai strategi untuk menekan biaya tenaga kerja dan mengurangi kewajiban jangka panjang yang melekat pada pekerja tetap. Dalam iklim usaha yang kompetitif, fleksibilitas tenaga kerja dianggap sebagai kebutuhan strategis. Namun, praktik tersebut sering menempatkan pekerja kontrak pada posisi yang rentan, terutama ketika PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen atau tanpa pemberian kompensasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum dan praktik ketenagakerjaan, sehingga mempertegas pentingnya pengawasan ketenagakerjaan guna menjamin perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, khususnya di sektor swasta.

Penerapan PKWT Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)

Persamaan mendasar antara Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan perusahaan swasta dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terletak pada kedudukan keduanya yang tunduk pada rezim hukum ketenagakerjaan yang sama. Ketentuan tersebut ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah, khususnya Pasal 74, yang menyatakan bahwa pegawai BUMD merupakan pekerja BUMD yang pengangkatan, pemberhentian, serta hak dan kewajibannya diatur melalui perjanjian kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, perjanjian kerja, termasuk PKWT, yang diterapkan di BUMD harus mengikuti ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apabila PKWT di BUMD dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut sah dan mengikat secara hukum. Selain itu, baik BUMD maupun perusahaan swasta dilarang menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau berkelanjutan, serta memiliki kewajiban yang sama untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT setelah berakhirnya masa kontrak.

Meskipun tunduk pada pengaturan hukum yang sama, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan PKWT menunjukkan perbedaan yang signifikan. BUMD cenderung lebih patuh terhadap regulasi karena adanya mekanisme pengawasan internal dari pemerintah daerah serta keterikatan pada prinsip akuntabilitas dan pelayanan publik. Sebaliknya, perusahaan swasta cenderung lebih longgar dalam penerapan ketentuan PKWT, terutama apabila pengawasan eksternal oleh Dinas Ketenagakerjaan tidak berjalan secara efektif.

Perbedaan tingkat kepatuhan inilah yang menjadi salah satu fokus utama dalam penelitian mengenai penerapan PKWT.

Bagi perusahaan swasta, penggunaan PKWT umumnya didasarkan pada pertimbangan efisiensi bisnis dan fleksibilitas operasional. PKWT dipandang sebagai instrumen manajemen sumber daya manusia untuk meminimalkan risiko finansial dan menghindari kewajiban jangka panjang, seperti pesangon yang melekat pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Oleh karena itu, perusahaan swasta kerap menggunakan PKWT untuk pekerjaan musiman, proyek dengan jangka waktu tertentu, atau posisi yang bersifat sementara. Dalam praktiknya, orientasi pada keuntungan dan efisiensi ini seringkali menempatkan pekerja kontrak pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja.

Perbedaan penerapan PKWT antara BUMD dan perusahaan swasta menimbulkan implikasi hukum yang signifikan. Pekerja PKWT di BUMD relatif memperoleh perlindungan yang lebih baik karena adanya standar internal serta pengawasan pemerintah daerah. Sebaliknya, pekerja PKWT di perusahaan swasta lebih rentan terhadap penyalahgunaan, seperti perpanjangan kontrak secara berulang-ulang atau tidak diberikannya kompensasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakadilan dalam hubungan industrial dan dapat memicu sengketa ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap pekerja pada hakikatnya bertujuan untuk memberikan kepastian dan pengakuan terhadap hak-hak pekerja, termasuk pekerja kontrak yang masa kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks ini, pekerja PKWT juga berhak memperoleh kepastian atas kedudukan dan kesejahteraannya, sebagaimana pekerja tetap. Muchsin mendefinisikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi subjek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disertai dengan sanksi guna menjamin pelaksanaannya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan secara garis besar mengatur lingkup perlindungan pekerja yang meliputi perlindungan upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; perlindungan hak berserikat; serta perlindungan hak untuk berunding dengan pengusaha. Pekerja dengan sistem PKWT juga memiliki hak-hak normatif yang telah dijamin oleh undang-undang, antara lain hak atas upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, waktu istirahat dan cuti, kebebasan berserikat, kebebasan menjalankan ibadah, serta hak untuk melakukan mogok kerja sesuai dengan ketentuan hukum.

Implikasi lanjutan dari perbedaan penerapan PKWT tersebut berkaitan erat dengan persoalan kepastian hukum. Salah satu tujuan utama hukum adalah menciptakan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan. Namun, ketika satu regulasi yang sama menghasilkan praktik yang berbeda antara BUMD dan perusahaan swasta, hal tersebut berpotensi menimbulkan inkonsistensi dalam pelaksanaan hukum. Kepastian hukum bagi pekerja PKWT di sektor swasta menjadi relatif lemah, sementara di BUMD lebih terjamin, sehingga berpotensi menimbulkan perlakuan yang tidak setara terhadap pekerja kontrak.

Selain aspek kepastian hukum, isu perlindungan tenaga kerja juga menjadi perhatian utama. Hukum ketenagakerjaan pada dasarnya dirancang untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang berada pada posisi subordinat dalam hubungan kerja. Namun, dalam praktiknya, PKWT seringkali justru merugikan pekerja apabila tidak diterapkan sesuai ketentuan hukum. Pekerja kontrak di sektor swasta kerap tidak memperoleh perlindungan sosial, jaminan kesehatan, maupun kompensasi yang layak, sedangkan pekerja PKWT di BUMD relatif lebih terlindungi karena adanya pengawasan internal dari pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun PKWT diatur dalam kerangka regulasi yang sama, implementasinya menunjukkan perbedaan yang nyata antara BUMD dan perusahaan swasta. BUMD cenderung menerapkan PKWT secara lebih ketat karena keterikatan pada kepentingan publik dan pengawasan pemerintah daerah, sedangkan perusahaan swasta lebih fleksibel namun memiliki potensi penyalahgunaan yang lebih besar. Perbedaan ini berdampak langsung pada kepastian hukum, perlindungan tenaga kerja, dan stabilitas hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap pengaturan PKWT serta penguatan mekanisme pengawasan agar penerapannya dapat berjalan secara konsisten dan adil, sehingga PKWT benar-benar berfungsi sebagai instrumen yang menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan perlindungan pekerja.

KESIMPULAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan swasta karena BUMD tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga memiliki fungsi pelayanan publik. Dalam praktiknya, PKWT di BUMD sering kali digunakan untuk mengisi posisi yang bersifat tetap, padahal secara hukum hal tersebut tidak diperbolehkan. Kondisi ini menimbulkan potensi ketidakpastian hukum serta berimplikasi pada perlindungan hak pekerja. Oleh sebab itu, pengaturan PKWT di BUMD memerlukan penegasan yang lebih jelas agar tidak disalahgunakan dan tetap selaras dengan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan oleh BUMD sah secara hukum sepanjang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, musiman, atau berhubungan dengan proyek tertentu yang waktu penyelesaiannya terbatas. Apabila BUMD menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus-menerus, maka perjanjian tersebut secara hukum dapat dinyatakan batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan demikian, keabsahan PKWT di BUMD sangat tergantung pada kesesuaiannya dengan norma hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

SARAN

1. Pemerintah perlu memperkuat regulasi mengenai penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan memberikan batasan yang tegas mengenai jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan PKWT. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan juga harus lebih ditingkatkan untuk mencegah adanya penyalahgunaan PKWT yang justru merugikan pekerja dan bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja.
2. BUMD perlu menyusun kebijakan internal yang selaras dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait penerapan PKWT. Dalam hal ini, BUMD sebaiknya hanya menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang benar-benar bersifat sementara, musiman, atau terkait proyek tertentu sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan, BUMD harus menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan demikian, status hukum PKWT yang

diterapkan oleh BUMD tetap sah, sekaligus memberikan kepastian hukum dan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Endah Pujiastuti. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang : University Press
- H Zulkarnaen. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan. Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. Bandung : Pustaka Setia
- Lalu Husni. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muchsin. (2007). *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Peter Mahmud Marzuki. (2014). *Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana Media Prenada
- Rizkia & Fardiansyah H. (2023). *Metode Penelitian Hukum* (Normatif dan Empiris)
- Yunus Shamat. (1995). *Hubungan Industrial Di Indonesia*. PT Eka Sumberdaya Manusia. Jakarta
- Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna MS, Irawati. (2020). *Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal Notarius, Vol. 13, No.1
- Cahya Kinari Arnita Putri dan Made Aditya Pramana Putra. (2022). *Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Jurnal Kertha Negara. Vol (10). No. 2
- Mardiah Muniroh & Nurasia. (2024). *Persentase Status Kepegawaian Pada Pemenuhan Sdm Di Perusahaan XYZ. Journal Manajemen dan Bisnis*. Vol (8). No.1
- Martha Yosephin Purba. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023*, Jurnal Kolaboratif Sains. Vol (7). No.4
- Suhartoyo. (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*. Administrative Law & Governance Journal, Vol. (2). No. 2
- Zainuddin, M., Karina, A. D. (2023). *Penggunaan Metode Yuridis Normatif Dalam Membuktikan Kebenaran Pada Penelitian Hukum*. Smart Law Journal. Vol (2). No.2
- MKRI. *Pemerintah: Aturan Perjanjian Kerja dan Alih Daya dalam UU Cipta Kerja Lindungi Buruh*.<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=20123&menu=2>. Diakses pada tanggal 13 Oktober 2025
- Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang - Undang
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.