



# JANGKA WAKTU PKWT DITINJAU DARI PERATURAN KETENAGAKERJAAN, PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI DAN PENERAPANNYA DALAM PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG

**DIAN DWI PRASETYO, S.H., M.H.**  
**FOUNDER FHD LAW OFFICE**

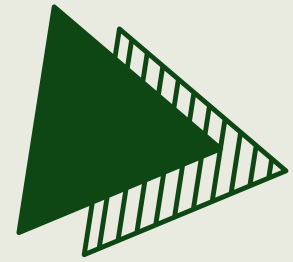
---

**Telephone**  
021-5221580

**Address**  
Gd. Menara Duta Lt .5 Wing D  
Jl H.R. Rasuna Said Kav.B-9, Setiabudi,  
Jakarta Selatan

**Website**  
[www.fhdlawoffice.com](http://www.fhdlawoffice.com)

**FHD Law Office 2024**



*Berapa jangka waktu PKWT?*

# ○ JANGKA WAKTU PKWT

DALAM UU, PERMENAKER DAN PUTUSAN MK

01

**Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023**

“Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja”

02

**Putusan MK No.168/PUU-XXI, tanggal 31 Oktober 2024**

Menyatakan Pasal 56 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023 yang menyatakan “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan”;

03

**Pasal 6 dan Pasal 8 Permenaker No.35 Tahun 2021**

- PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
- Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun

# PENERAPAN JANGKA WAKTU PKWT DALAM PUTUSAN MAHKMAH AGUNG

Putusan No.453 K/Pdt.Sus-PHI/2024  
tanggal 2 Mei 2024

Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat terbukti melebihi 5 (lima) tahun untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sehingga demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja terhitung tanggal 11 Desember 2011

Putusan No.553 K/Pdt.Sus-PHI/2024  
tanggal 27 Mei 2024

Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 664/SPK/II.3.AU/ D/2021, tanggal 10 Mei 2021, yang menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku 10 (sepuluh) tahun tidak dapat dibenarkan, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maksimal adalah 5 (lima) tahun sebagaimana ketentuan Pasal 8 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut tidak sah dan batal demi hukum, oleh karena itu status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

# *SIMPULAN*



- 
- Berdasarkan UU, Permenaker dan Putusan MK dapat disimpulkan bahwa jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya maksimal 5 (lima) tahun dan hal ini telah diterapkan oleh Mahkamah Agung dalam putusannya.
  - Pelanggaran terhadap jangka waktu PKWT berakibat status pekerja menjadi pekerja PKWTT (pekerja tetap)





*Thank you*

