Aturan PKWT Terbaru 2026: Berapa Lama Karyawan Kontrak Boleh Bekerja?

Kontrak kerja yang terus diperpanjang sering menjadi persoalan bagi karyawan maupun perusahaan. Tidak sedikit pekerja yang telah menjalani hubungan kerja selama bertahun-tahun tetapi masih berstatus karyawan kontrak.

Kini, ketentuan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami perubahan melalui UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan, yang berlaku sejak 28 Oktober 2026. Berdasarkan Pasal 82 ayat (2), PKWT dapat dibuat paling lama dua tahun dan diperpanjang paling banyak dua kali, dengan masing-masing perpanjangan paling lama satu tahun.

Dengan demikian, jangka waktu maksimal PKWT secara keseluruhan dapat mencapai empat tahun, sepanjang jenis pekerjaan dan persyaratan kontrak memenuhi ketentuan hukum. Perubahan ini penting karena sebelumnya PP No. 35 Tahun 2021 memperbolehkan PKWT berdasarkan jangka waktu hingga lima tahun termasuk perpanjangan. Ketentuan baru memperpendek batas tersebut menjadi maksimal empat tahun.

1. Apa Itu PKWT dan Siapa yang Boleh Menggunakannya?

PKWT merupakan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk jangka waktu tertentu atau sampai selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dalam praktik, PKWT digunakan untuk pekerjaan yang memiliki karakter sementara atau dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Berdasarkan Pasal 87 UU No. 27 Tahun 2026, PKWT dapat digunakan untuk:

- Pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara;
- Pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu;
- Pekerjaan yang bersifat musiman;
- Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru atau kegiatan baru yang masih dalam tahap percobaan atau penjajakan; dan
- Pekerjaan yang sifat atau kegiatannya tidak tetap.

Sebaliknya, PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Artinya, perusahaan tidak dapat terus menggunakan kontrak jangka pendek hanya untuk menghindari pengangkatan karyawan tetap apabila pekerjaan yang dilakukan sebenarnya merupakan pekerjaan permanen.

2. Berapa Batas Waktu dan Perpanjangan PKWT Terbaru?

Pasal 82 UU No. 27 Tahun 2026 menetapkan ketentuan berikut:

Batas maksimal kontrak kerja

Tahapan	**Batas waktu**
Kontrak awal	Maksimal 2 tahun
Perpanjangan pertama	Maksimal 1 tahun
Perpanjangan kedua	Maksimal 1 tahun
Total maksimal	**4 tahun**

Selain batas waktu tersebut, terdapat kewajiban lain:

1. Perpanjangan hanya dapat dilakukan paling banyak dua kali.

2. Perusahaan wajib memberikan pemberitahuan tertulis mengenai rencana perpanjangan paling lambat tujuh hari sebelum kontrak berakhir.
3. Perpanjangan harus tetap sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan PKWT.

Dengan demikian, perusahaan tidak dapat memperpanjang kontrak tanpa batas hanya berdasarkan kesepakatan internal.

3. Apakah Semua Pekerjaan Dapat Dikontrak Selama Empat Tahun?

Tidak. Batas empat tahun bukan berarti seluruh jenis pekerjaan boleh menggunakan PKWT selama periode tersebut. Pasal 87 UU No. 27 Tahun 2026 membatasi penggunaan PKWT berdasarkan karakteristik pekerjaan. Misalnya, pekerjaan proyek yang memiliki ruang lingkup dan target penyelesaian tertentu dapat menggunakan PKWT apabila memenuhi persyaratan. Sebaliknya, pekerjaan yang merupakan bagian tetap dari kegiatan perusahaan tidak dapat dialihkan menjadi PKWT hanya dengan alasan kontrak diperpanjang secara berkala. Karena itu, perusahaan perlu menilai dua aspek sekaligus, yaitu jangka waktu kontrak dan sifat pekerjaan yang dilakukan.

4. Kapan Karyawan Kontrak Dapat Berubah Menjadi Karyawan Tetap?

UU No. 27 Tahun 2026 memberikan konsekuensi hukum apabila perusahaan tidak memenuhi persyaratan tertentu dalam PKWT. Berdasarkan Pasal 85 dan Pasal 87 ayat (5), PKWT dapat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) apabila:

- PKWT tidak dibuat secara tertulis; atau
- PKWT digunakan untuk pekerjaan yang tidak termasuk kategori yang diperbolehkan maupun pekerjaan yang bersifat tetap.

Dengan demikian, pekerja yang secara nyata menjalankan pekerjaan permanen tetapi terus dipekerjakan menggunakan PKWT memiliki dasar untuk mempersoalkan status hubungan kerjanya.

Namun, perlu dibedakan bahwa pelanggaran batas durasi kontrak dan perubahan otomatis menjadi PKWTT tidak boleh langsung dianggap sebagai hal yang sama. Pasal 87 ayat (5) secara khusus mengatur perubahan status akibat pelanggaran kategori pekerjaan pada ayat (1) dan larangan pekerjaan tetap pada ayat (2). Pelanggaran jangka waktu perlu dinilai berdasarkan ketentuan dan fakta kontrak yang berlaku.

5. Apa Hak Karyawan Selama Menjalani PKWT?

Meskipun berstatus karyawan kontrak, pekerja tetap memperoleh hak ketenagakerjaan. Salah satu hak penting adalah uang kompensasi PKWT.

Pasal 88 UU No. 27 Tahun 2026 mewajibkan pengusaha memberikan uang kompensasi ketika PKWT berakhir, sesuai masa kerja pekerja. Berdasarkan ketentuan teknis PP No. 35 Tahun 2021 yang tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU baru, perhitungannya pada prinsipnya adalah:

- Masa kerja 12 bulan: sebesar satu bulan upah;
- Masa kerja minimal satu bulan tetapi kurang dari 12 bulan: dihitung secara proporsional;
- Masa kerja lebih dari 12 bulan: dihitung secara proporsional berdasarkan masa kerja.

Apabila PKWT diperpanjang, kompensasi diberikan pada akhir periode kontrak sebelum perpanjangan dan kembali diperhitungkan untuk periode perpanjangan berikutnya.

Selain kompensasi, pekerja tetap berhak atas upah, istirahat, cuti, dan jaminan sosial sesuai ketentuan yang berlaku.

6. Apa Kewajiban Perusahaan dalam Membuat dan Mencatatkan PKWT?

Perusahaan tidak cukup hanya membuat kontrak dan meminta karyawan menandatanganinya. Berdasarkan Pasal 83 dan Pasal 87 UU No. 27 Tahun 2026, perusahaan wajib memastikan bahwa:

- PKWT dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin;
- Perjanjian memuat jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan tertentu;
- Jenis pekerjaan sesuai dengan kategori yang diperbolehkan;
- PKWT dicatatkan kepada pemerintah paling lambat tiga hari kerja sejak ditandatangani; dan
- Pekerja menerima pemberitahuan tertulis apabila kontrak akan diperpanjang.

PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing harus menggunakan versi bahasa Indonesia sebagai acuan apabila terdapat perbedaan penafsiran. Jika PKWT tidak dibuat secara tertulis, Pasal 85 mengatur bahwa hubungan kerja demi hukum menjadi PKWTT. Selain itu, PKWT tidak boleh mensyaratkan masa percobaan kerja. Apabila masa percobaan tetap dicantumkan, ketentuan tersebut batal demi hukum dan masa kerja pekerja tetap dihitung.

7. Bagaimana Jika Kontrak Diputus Sebelum Waktunya?

Pengakhiran PKWT sebelum tanggal berakhirnya kontrak dapat menimbulkan kewajiban hukum bagi pihak yang mengakhiri hubungan kerja. Pasal 90 UU No. 27 Tahun 2026 mengatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, di luar alasan berakhirnya hubungan kerja yang ditentukan Pasal 81 ayat (1), wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sampai batas akhir kontrak.

Selain itu, hak atas uang kompensasi yang telah timbul selama masa kerja perlu tetap diperhitungkan sesuai ketentuan yang berlaku. Karena itu, baik perusahaan maupun pekerja perlu memeriksa alasan pengakhiran kontrak sebelum mengambil keputusan sepihak.

8. Perbandingan Aturan PKWT Lama dan Terbaru

Terdapat perubahan penting dari PP No. 35 Tahun 2021 menuju UU No. 27 Tahun 2026, khususnya mengenai jangka waktu kontrak kerja.

Aspek	**Ketentuan Sebelumnya**	**Ketentuan 2026**
Dasar hukum	UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021	UU No. 27 Tahun 2026 dan peraturan pelaksana yang tetap berlaku
Jangka waktu PKWT	Maksimal lima tahun termasuk perpanjangan	Kontrak awal maksimal dua tahun
Perpanjangan	Dapat diperpanjang sepanjang total jangka waktu tidak melebihi lima tahun	Maksimal dua kali, masing-masing paling lama satu tahun
Pemberitahuan perpanjangan	Mengikuti ketentuan peraturan pelaksana	Tertulis paling lambat tujuh hari sebelum kontrak berakhir
Jenis pekerjaan	Pekerjaan yang sifatnya sementara	Kategori pekerjaan ditegaskan

	atau dapat selesai dalam waktu tertentu	dalam Pasal 87
PKWT untuk pekerjaan tetap	Dilarang	Dilarang dan dapat demi hukum menjadi PKWTT
Kompensasi	Diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021	Ditegaskan kembali dalam Pasal 88–89 UU No. 27 Tahun 2026

Dengan demikian, ketentuan lama yang memperbolehkan total PKWT sampai lima tahun tidak dapat mengesampingkan batas maksimal empat tahun yang ditetapkan undang-undang baru.

9. Apa yang Harus Dilakukan Perusahaan dan Karyawan?

Bagi perusahaan, perubahan ini perlu ditindaklanjuti melalui pemeriksaan seluruh kontrak karyawan, terutama kontrak yang telah beberapa kali diperpanjang. Perusahaan perlu memastikan jenis pekerjaan, jangka waktu, prosedur perpanjangan, pencatatan PKWT, dan pembayaran kompensasi telah sesuai. Bagi pekerja, beberapa dokumen yang sebaiknya disimpan adalah:

- Seluruh kontrak PKWT dan adendumnya;
- Surat pemberitahuan perpanjangan;
- Uraian pekerjaan atau *job description*;
- Bukti pencatatan kontrak jika tersedia; dan
- Slip gaji serta bukti pembayaran kompensasi.

Apabila terdapat dugaan pelanggaran, pekerja dapat meminta klarifikasi kepada perusahaan, mengajukan pemeriksaan kepada pengawas ketenagakerjaan, dan menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan.

Ketentuan Peralihan: Bagaimana dengan Kontrak yang Sudah Berjalan?

UU No. 27 Tahun 2026 berlaku sejak 28 Oktober 2026. Berdasarkan Pasal 310, peraturan pelaksanaan sebelumnya tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang baru. Artinya, PP No. 35 Tahun 2021 masih dapat digunakan untuk ketentuan teknis PKWT yang belum diatur ulang dan tidak bertentangan dengan UU baru. Namun, ketentuan lama mengenai total jangka waktu lima tahun harus disesuaikan dengan batas baru dalam Pasal 82.

Untuk kontrak yang ditandatangani atau diperpanjang sebelum 28 Oktober 2026, perusahaan dan pekerja perlu memeriksa tanggal kontrak, riwayat perpanjangan, jenis pekerjaan, dan ketentuan peralihannya. Tidak tepat menganggap seluruh masa kerja otomatis dimulai ulang pada tanggal berlakunya UU baru. Peraturan pelaksanaan baru mengenai PKWT juga harus dibentuk paling lambat satu tahun sejak UU No. 27 Tahun 2026 diundangkan.

Kesimpulan

Aturan PKWT terbaru 2026 melalui UU No. 27 Tahun 2026 menetapkan batas kontrak awal paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang paling banyak dua kali, masing-masing maksimal satu tahun. Dengan demikian, total masa kontrak dapat mencapai empat tahun apabila seluruh persyaratan terpenuhi. Namun, batas waktu bukan satu-satunya persyaratan. PKWT hanya boleh digunakan untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya dapat selesai dalam waktu tertentu dan tidak boleh digunakan untuk pekerjaan tetap.

Perusahaan juga wajib memenuhi persyaratan tertulis, pencatatan kontrak, pemberitahuan perpanjangan, serta pembayaran uang kompensasi. Bagi perusahaan, kepatuhan terhadap aturan PKWT penting untuk menghindari perselisihan dan risiko hukum. Bagi karyawan, memahami batas waktu dan jenis pekerjaan yang diperbolehkan merupakan langkah penting untuk melindungi hak atas kepastian kerja.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat hukum. Apabila Anda menghadapi persoalan terkait perpanjangan kontrak kerja, batas maksimal PKWT, perubahan status menjadi PKWTT, uang kompensasi, atau dugaan pelanggaran hak karyawan kontrak, penting untuk memeriksa perjanjian dan ketentuan hukum yang berlaku. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

08567572501
info@justianlawfirm.com
www.justianlawfirm.com