Karyawan Kontrak Terus-Menerus Diperpanjang:
Apakah Otomatis Menjadi Karyawan Tetap?

Tidak sedikit perusahaan yang mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak selama bertahun-tahun. Setiap kontrak berakhir, perusahaan kembali menawarkan perpanjangan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kondisi ini menimbulkan pertanyaan: apakah karyawan yang terus-menerus diperpanjang kontraknya dapat menuntut perubahan status menjadi karyawan tetap?

Jawabannya, perpanjangan kontrak tidak otomatis membuat pekerja menjadi karyawan tetap. Namun, apabila PKWT dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau tidak memenuhi persyaratan hukum, hubungan kerja dapat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Oleh karena itu, yang perlu diperiksa bukan hanya berapa kali kontrak diperpanjang, tetapi juga jenis pekerjaan, jangka waktu, bentuk perjanjian, dan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan PKWT.

1. Apa Perbedaan PKWT dan PKWTT?
Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, terdapat dua bentuk utama perjanjian kerja. PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) merupakan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu atau sampai selesainya pekerjaan tertentu. Sistem ini umumnya dikenal sebagai karyawan kontrak.

PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) merupakan hubungan kerja tetap yang tidak dibatasi jangka waktu berakhirnya perjanjian. Pekerjanya dikenal sebagai karyawan tetap. Perbedaan keduanya berpengaruh terhadap kepastian hubungan kerja, mekanisme pengakhiran pekerjaan, serta hak pekerja apabila hubungan kerja berakhir.

2. Berapa Lama Kontrak Kerja Boleh Diperpanjang?
Ketentuan terbaru mengenai PKWT diatur dalam UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan, yang mulai berlaku pada 28 Oktober 2026. Pasal 82 ayat (2) menetapkan bahwa jangka waktu PKWT atau penyelesaian pekerjaan tertentu ditentukan paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang paling banyak dua kali, dengan masing-masing perpanjangan paling lama satu tahun. Dengan demikian, struktur jangka waktu yang diatur saat ini adalah:

- Masa kontrak awal: paling lama 2 tahun.
- Perpanjangan pertama: paling lama 1 tahun.
- Perpanjangan kedua: paling lama 1 tahun.

Secara teoritis, keseluruhan jangka waktu dapat mencapai maksimal empat tahun, sepanjang jenis pekerjaan dan persyaratan PKWT tetap terpenuhi. Selain itu, Pasal 82 ayat (3) mewajibkan perusahaan menyampaikan pemberitahuan tertulis mengenai rencana perpanjangan paling lambat tujuh hari sebelum kontrak berakhir. Ketentuan ini penting karena perusahaan tidak dapat memperpanjang kontrak tanpa memperhatikan batas waktu dan prosedur yang ditetapkan undang-undang.

3. Apakah Semua Jenis Pekerjaan Boleh Menggunakan Sistem Kontrak?
Tidak. PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang berdasarkan jenis, sifat, atau kegiatannya dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.
Pasal 87 UU No. 27 Tahun 2026 mengatur jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT, antara lain:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara.
2. Pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu dan tidak terlalu lama.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
5. Pekerjaan yang sifat atau kegiatannya tidak tetap.

Sebaliknya, PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Contohnya, apabila seorang karyawan terus-menerus menjalankan pekerjaan operasional yang menjadi bagian tetap dari kegiatan perusahaan, penggunaan kontrak berulang perlu diperiksa kesesuaiannya dengan Pasal 87.

Dengan demikian, perusahaan tidak dapat hanya menggunakan label kontrak untuk mempertahankan status PKWT apabila karakter pekerjaan sebenarnya memenuhi kriteria pekerjaan tetap.

4. Kapan Karyawan Kontrak Dapat Berubah Menjadi Karyawan Tetap?

UU No. 27 Tahun 2026 memberikan konsekuensi hukum terhadap PKWT yang tidak memenuhi persyaratan tertentu. Berdasarkan Pasal 87 ayat (5), PKWT yang tidak memenuhi ketentuan mengenai jenis pekerjaan dan larangan penggunaan PKWT untuk pekerjaan tetap sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi PKWTT. Selain itu, Pasal 85 menetapkan bahwa PKWT yang tidak dibuat secara tertulis juga demi hukum menjadi PKWTT. Beberapa keadaan yang perlu diperiksa adalah:

- Perusahaan menggunakan kontrak untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap.
- Pekerjaan tidak termasuk kategori yang diperbolehkan menggunakan PKWT.
- Perjanjian PKWT tidak dibuat secara tertulis sebagaimana diwajibkan undang-undang.
- Perusahaan memperpanjang kontrak tanpa memperhatikan batas waktu dan ketentuan perpanjangan.

Khusus pelanggaran batas durasi dalam Pasal 82, perusahaan dapat dipersoalkan karena tidak mematuhi ketentuan jangka waktu. Namun, perubahan status otomatis harus dianalisis berdasarkan ketentuan konversi PKWTT, fakta kontrak, dan aturan pelaksana yang relevan. Artinya, bukan sekadar jumlah perpanjangan yang menentukan status karyawan, melainkan terpenuhi atau tidaknya seluruh persyaratan PKWT.

5. Apa Hak Karyawan Kontrak Selama Masa Kerja?

Meskipun berstatus PKWT, karyawan tetap memiliki hak ketenagakerjaan yang wajib dipenuhi perusahaan. Beberapa hak yang perlu diperhatikan meliputi:

A. Upah dan jaminan sosial. Pekerja PKWT berhak menerima upah sesuai perjanjian dan ketentuan yang berlaku serta memperoleh perlindungan jaminan sosial sesuai persyaratan.
B. Hak cuti dan waktu istirahat. Pekerja kontrak juga memperoleh hak istirahat dan cuti sesuai ketentuan ketenagakerjaan.
C. Tidak ada masa percobaan. Pasal 86 UU No. 27 Tahun 2026 melarang persyaratan masa percobaan dalam PKWT. Apabila dicantumkan, ketentuan probation tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

D. Uang kompensasi PKWT. Pasal 88 mewajibkan perusahaan memberikan uang kompensasi ketika PKWT berakhir sesuai masa kerja dan ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian, status kontrak bukan alasan bagi perusahaan untuk mengabaikan hak normatif karyawan.

6. Apakah Karyawan Kontrak Berhak Menjadi Karyawan Tetap Setelah Kontrak Berakhir?

Tidak otomatis. Berakhirnya kontrak tidak dengan sendirinya mewajibkan perusahaan mengangkat karyawan menjadi PKWTT apabila PKWT tersebut dibuat secara sah dan sesuai ketentuan. Namun, apabila terdapat pelanggaran yang mengakibatkan PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT, pekerja dapat menuntut pengakuan status hubungan kerja tersebut. Untuk memperjuangkan haknya, pekerja dapat melakukan langkah berikut:

1. Mengumpulkan seluruh kontrak kerja dan dokumen perpanjangan.
2. Memeriksa jabatan serta pekerjaan yang dijalankan sehari-hari.
3. Membandingkan masa kerja dan jumlah perpanjangan dengan ketentuan terbaru.
4. Meminta penjelasan tertulis kepada perusahaan atau HRD.
5. Mengajukan pemeriksaan kepada pengawas ketenagakerjaan apabila terdapat dugaan pelanggaran.
6. Menempuh perundingan bipartit dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila tidak tercapai kesepakatan.

Pasal 87 ayat (6) UU No. 27 Tahun 2026 juga mengatur bahwa pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan kepada pengadilan negeri setempat, dengan syarat telah ditempuh perundingan bipartit tanpa kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding dan telah dilakukan pemeriksaan oleh pengawas ketenagakerjaan.

7. Komparisi Aturan Lama dan Ketentuan Terbaru Tahun 2026

Perubahan penting mengenai kontrak kerja terjadi setelah berlakunya UU No. 27 Tahun 2026.

Aspek	**Ketentuan Sebelumnya**	**Ketentuan Terbaru**
Dasar hukum	UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023	UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan
Batas waktu PKWT	PP No. 35 Tahun 2021 mengatur PKWT berdasarkan jangka waktu paling lama 5 tahun termasuk perpanjangan	Pasal 82 UU 27/2026: masa awal paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang 2 kali, masing-masing paling lama 1 tahun
Jenis pekerjaan	PKWT hanya untuk pekerjaan tertentu yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu	Pasal 87 memperjelas kategori pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT
Pekerjaan tetap	PKWT tidak boleh digunakan untuk pekerjaan tetap	Larangan tetap berlaku dan pelanggaran Pasal 87 ayat (1) dan (2) mengakibatkan PKWT demi hukum menjadi PKWTT
Perjanjian tertulis	PKWT wajib dibuat tertulis	Pasal 83 dan Pasal 85 menegaskan kewajiban tertulis serta konsekuensi menjadi PKWTT apabila tidak tertulis

Masa percobaan	Tidak diperbolehkan dalam PKWT	Pasal 86 menegaskan probation batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung
Pencatatan PKWT	Mengacu pada prosedur PP No. 35 Tahun 2021	Pasal 87 ayat (3) mewajibkan pencatatan paling lambat 3 hari kerja sejak ditandatangani

Perlu diperhatikan bahwa Pasal 310 UU No. 27 Tahun 2026 menyatakan peraturan pelaksanaan sebelumnya tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang baru. Dengan demikian, PP No. 35 Tahun 2021 masih menjadi rujukan untuk ketentuan teknis yang tidak bertentangan dengan UU No. 27 Tahun 2026. Namun, ketentuan lama mengenai batas maksimal lima tahun tidak dapat mengesampingkan batas baru yang ditetapkan undang-undang.

Untuk kontrak yang telah berjalan sebelum 28 Oktober 2026, pengaruh perubahan perlu dinilai berdasarkan tanggal pembuatan dan perpanjangan kontrak serta ketentuan peralihan yang relevan. Perusahaan dan pekerja sebaiknya tidak langsung menyimpulkan bahwa seluruh kontrak lama otomatis berubah status.

Kesimpulan

Karyawan kontrak yang terus-menerus diperpanjang tidak otomatis menjadi karyawan tetap hanya karena telah beberapa kali menerima perpanjangan kontrak. Namun, penggunaan PKWT harus memenuhi jenis pekerjaan, batas waktu, bentuk perjanjian, dan persyaratan lain yang ditentukan hukum.

Berdasarkan UU No. 27 Tahun 2026, masa awal PKWT paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang dua kali, masing-masing paling lama satu tahun. PKWT yang digunakan untuk pekerjaan tetap atau tidak memenuhi ketentuan jenis pekerjaan dapat demi hukum berubah menjadi PKWTT. Bagi perusahaan, evaluasi kontrak secara berkala penting untuk mencegah pelanggaran ketenagakerjaan. Sementara bagi pekerja, memahami isi perjanjian, sifat pekerjaan, serta riwayat perpanjangan merupakan langkah penting untuk memperjuangkan kepastian status dan hak kerja.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat huku. Apabila Anda menghadapi persoalan terkait kontrak kerja yang terus diperpanjang, perubahan status PKWT menjadi PKWTT, pelanggaran batas waktu kontrak, hak kompensasi karyawan kontrak, maupun perselisihan dengan perusahaan, penting untuk memeriksa dokumen dan dasar hukum yang berlaku. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

08567572501
info@justianlawfirm.com
www.justianlawfirm.com