UNIVERSITAS GADJAH MADA
**Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Penempatan Pekerjaannya Tidak Sesuai Dengan Surat Penawaran Kerja (Offering Letter) Ditinjau Dari Syarat Sah Perjanjian Kerja (Studi Perjanjian Kerja Pt. X)**
Almira Belinda Ekaputri, Nabiyla Risfa Izzati, S.H., LL.M (Adv), Ph.D
**Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/**

# KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG PENEMPATAN PEKERJAANNYA TIDAK SESUAI DENGAN SURAT PENAWARAN KERJA (*OFFERING LETTER*) DITINJAU DARI SYARAT SAH PERJANJIAN KERJA (STUDI PERJANJIAN KERJA PT. X)

**Almira Belinda Ekaputri[*], Nabiyla Risfa Izzati[**]**

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 267/SPK/VIII.2025 antara PT. X dan Pekerja VWS yang penempatan pekerjaannya tidak sesuai dengan Surat Penawaran Kerja (offering letter) tertanggal 18 Juli 2025 ditinjau dari syarat sah perjanjian kerja, serta akibat hukum yang timbul dari ketidaksesuaian penempatan pekerjaan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif-empiris yang bersifat deskriptif-preskriptif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan didukung data primer yang diperoleh melalui penelitian lapangan berupa wawancara terhadap responden dan narasumber yang ditentukan secara purposive sampling. Data dianalisis secara kualitatif dan kesimpulan ditarik melalui penalaran deduktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKWT Nomor 267/SPK/VIII.2025 sah namun dapat dibatalkan karena tidak memenuhi syarat kesepakatan dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan, sebab Surat Penawaran Kerja (*offering letter*) yang telah ditandatangani kedua belah pihak mengikat sebagai perjanjian pendahuluan (*voorovereenkomst*) berdasarkan Pasal 1320 jo. Pasal 1338 KUHPerdata sehingga kesepakatan dalam PKWT mengandung cacat kehendak berupa penyalahgunaan keadaan keunggulan ekonomis. PKWT tersebut juga melanggar larangan memperjanjikan pekerjaan yang bersifat tetap karena jabatan Operator Pratama Amonia P4 Shift memenuhi seluruh unsurnya, sedangkan syarat jangka waktu terpenuhi dan syarat formil terpenuhi sebagian. Akibat hukumnya berbeda-beda, yaitu wanprestasi terhadap Surat Penawaran Kerja (*offering letter*) sehingga Pekerja VWS dapat menuntut pemenuhan perjanjian dan ganti rugi; pembatalan sebagian yang terbatas pada klausul penempatan yang harus dimohonkan dan berlaku ke depan, dengan kekosongannya diisi posisi yang telah disepakati dalam Surat Penawaran Kerja (*offering letter*); serta konversi demi hukum dari PKWT menjadi PKWTT.

**Kata kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Surat Penawaran Kerja, Penempatan Pekerjaan, Penyalahgunaan Keadaan**

---

[*] Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

[**] Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

UNIVERSITAS GADJAH MADA
**Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Penempatan Pekerjaannya Tidak Sesuai Dengan Surat Penawaran Kerja (Offering Letter) Ditinjau Dari Syarat Sah Perjanjian Kerja (Studi Perjanjian Kerja Pt. X)**
Almira Belinda Ekaputri, Nabiyla Risfa Izzati, S.H., LL.M (Adv), Ph.D
**Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/**

# THE VALIDITY OF A FIXED-TERM EMPLOYMENT AGREEMENT (PKWT) WHOSE JOB PLACEMENT DOES NOT CONFORM TO THE OFFERING LETTER REVIEWED FROM THE VALIDITY REQUIREMENTS OF AN EMPLOYMENT AGREEMENT (A STUDY OF THE EMPLOYMENT AGREEMENT OF PT. X)

**Almira Belinda Ekaputri[*], Nabiyla Risfa Izzati[**]**

## *ABSTRACT*

*This research aims to analyse the validity of Fixed-Term Employment Agreement Number 267/SPK/VIII.2025 between PT. X and Worker VWS, whose job placement does not conform to the offering letter dated 18 July 2025, examined against the validity requirements of an employment agreement, as well as the legal consequences arising from that discrepancy in job placement.*

*This is normative-empirical legal research of a descriptive-prescriptive character, employing the statutory, case, and conceptual approaches. Secondary data were collected through library research and supported by primary data obtained from field research in the form of interviews with a respondent and informants determined by purposive sampling. The data were analysed qualitatively and conclusions were drawn through deductive reasoning.*

*The results show that Agreement Number 267/SPK/VIII.2025 is valid but voidable, as it does not fulfil the requirement of consent under Article 52 paragraph (1) letter a of the Manpower Law, since the offering letter signed by both parties is binding as a preliminary agreement (voorovereenkomst) under Article 1320 in conjunction with Article 1338 of the Indonesian Civil Code, so that the consent contained in the Agreement bears a potential defect of will in the form of abuse of circumstances arising from economic superiority. The Agreement also breaches the prohibition on stipulating permanent work, the position of Operator Pratama Amonia P4 Shift fulfilling every element thereof, whereas the requirement concerning duration is fulfilled and the formal requirements are partially fulfilled. The legal consequences differ, namely an alleged breach of contract in respect of the offering letter, so that Worker VWS may demand performance and compensation; partial annulment confined to the placement clause, which must be applied for and operates prospectively, the resulting gap being filled by the position agreed upon in the offering letter; and conversion by operation of law from a fixed-term into an indefinite-term employment agreement.*

***Keywords: Fixed-Term Employment Agreement, Offering Letter, Job Placement, Abuse of Circumstances***

---

[*] Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

[**] Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada