

BAB II

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG BEKERJA ATAS DASAR PKWT

2.1 Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang asasi yang pada dasarnya telah dilindungi oleh Konstitusi. Perlindungan mempunyai makna “hal atau perbuatan melindungi,”⁶ sementara “hukum adalah keseluruhan daripada peraturan-peraturan yang mana tiap-tiap orang yang bermasyarakat wajib mentaatinya, bagi pelanggar terdapat sanksi.”⁷

Sementara menurut Philipus bahwa “Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.”⁸ Sebenarnya “perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya.”⁹ Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu :

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut

⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”, Balai Pustaka, Edisi Ketiga, Jakarta, 2001, hal. 674;

⁷ Soesilo Prajogo, *Op. Cit.*, hal. 189;

⁸ Philipus M. Hadjon, “*Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*”, Bina Ilmu, Surabaya, 1987 dalam <http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>

⁹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 19; (I)

benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.¹⁰

Dari keseluruhan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum merupakan suatu tindakan yang ditujukan untuk melindungi keberadaan para pihak terhadap pemenuhan hak-hak atau kepentingan baik yang telah, akan atau sudah dilakukan. Sementara itu bentuk perlindungan pekerja yang bekerja berdasarkan PKWT, telah mendapatkan perlindungan oleh peraturan perundang-undangan dari mulai adanya hubungan kerja sampai dengan adanya pemutusan hubungan kerja.

A. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan akibat yang timbul dari suatu perjanjian kerja yang dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. “Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan”.¹¹ Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang

¹⁰ Zaenal Asikin, et.al., “*Dasar-dasar hukum perburuhan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 3 dalam Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 18. (I)

¹¹ Asri wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 64. (I)

memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati”¹².

Hubungan kerja merupakan ikatan yang timbul dari suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, jadi pengertian hubungan kerja adalah adanya para pihak yang melakukan perjanjian kerja untuk melakukan pekerjaan yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak berupa adanya pekerjaan, adanya upah dan dibawah perintah.

Sementara itu hubungan kerja memiliki beberapa unsur. Menurut Asri Wijayanti, hubungan kerja memiliki tiga unsur yakni :

Unsur pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*) yakni pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Unsur kedua yaitu dibawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya, Unsur ketiga adalah adanya upah (*loon*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh buruh.¹³

Menurut Rood, bahwa perjanjian kerja memiliki empat unsur yaitu :

Adanya unsur *work* atau pekerjaan, suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja. Adanya *servis* atau pelayanan, bahwa yang melakukan pekerjaan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja, adalah bahwa pekerja harus tunduk pada/ di bawah perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja si majikan (pengusaha). Adanya unsur *time* atau waktu tertentu, bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan. Adanya

¹² Hartono dan Judiantoro, “*Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*”, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hal. 10;

¹³ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 65-66. (I)

unsur *pay* atau Upah, Unsur *pay* atau upah ini merupakan unsur yang penting dan menentukan dalam setiap perjanjian kerja.¹⁴

Menurut Mila Karmila Adi, bahwa “hubungan kerja pada intinya mengandung suatu hubungan yang subordinatif atau tidak sejajar, yang ditunjukkan dengan adanya aspek ‘perintah atau petunjuk’ dari satu pihak (pengusaha) dan ‘taat atau tunduk’ dari pihak lain (pekerja)”.¹⁵ Berdasarkan ketentuan undang-undang dan pendapat ahli hukum ketenagakerjaan diatas hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja seharusnya dilaksanakan dengan hubungan yang bersifat horisontal/sejajar, mengingat apabila hubungan tersebut didasarkan pada hubungan yang bersifat vertikal jelas akan terjadi ketimpangan akan pemenuhan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja yang baik seyogyanya menganggap pekerja sebagai mitra kerja bukan sebagai alat yang hanya dituntut untuk menuruti perintah, karena sebenarnya pekerja merupakan aset pengusaha yang harus dijaga keberadaannya, sehingga pengusaha perlu memberikan perlindungan juga memberikan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan amanat konstitusi, jadi apabila amanat konstitusi dikaitkan dengan hubungan kerja yang bersifat vertikal yang selama ini diterapkan oleh pengusaha, merupakan hubungan kerja yang bersifat inkonstitusional.

Hubungan kerja yang bersifat inkonstitusional merupakan hubungan kerja yang tidak menjamin akan keberadaan hak-hak pekerja karena dalam suatu

¹⁴ Rood, “*Hukum Perburuhan (Bahan Penataran)*”, Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, Bandung, 1989, hal. 28;

¹⁵ Mila Karmila Adi, *Retrospeksi Terhadap Masalah Hukum dan Kenegaraan*, Program Pascasarjana FH UII dengan FH UII PRESS, 2007, hal. 285.

hubungan kerja di dalamnya terdapat subyek hukum yang telah mengikatkan diri untuk melakukan perjanjian kerja dan oleh karena itu masing-masing pihak mempunyai hak yang harus dipenuhi pihak lain.

Subyek hukum merupakan “orang yang berhak ; manusia pribadi atau badan hukum yang berhak bertindak atau melakukan perbuatan hukum ; orang sebagai pokok dalam suatu hubungan hukum”¹⁶ jadi korelasinya dengan penelitian ini subyek hukumnya adalah pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja.

Berdasarkan Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 bahwa Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 3 UU No.13 Tahun 2003 yakni Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara menurut Pasal 1 angka 5 UU No.13 Tahun 2003 yakni Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Subyek hukum pada dasarnya adalah pengusaha dan pekerja dalam ketentuan tersebut diatas, meskipun UU No.13 Tahun 2003 membedakan antara pemberi kerja, pengusaha, dan perusahaan. Pemberi kerja mempunyai arti yang lebih luas karena perusahaan dan pengusaha merupakan bagian dari pemberi

¹⁶ Soesilo Prajogo, “*Kamus Hukum (Internasional dan Indonesia)*,” Wipress, Cetakan I, 2007, hal. 460.

kerja. “Subyek hukum mengalami perluasan yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/ buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh”.¹⁷

Selanjutnya mengenai obyek hukum yakni “obyek atau kepentingan yang dilindungi dalam hukum ; segala sesuatu yang berguna bagi subyek hukum (manusia atau badan hukum) dan yang dapat menjadi pokok suatu perhubungan hukum, karena sesuatu itu dapat dikuasai oleh subyek hukum”,¹⁸ dari pengertian tersebut perhubungan hukum merupakan hubungan kerja yang timbul karena adanya perjanjian kerja sehingga dari perjanjian kerja tersebut muncullah hak dan kewajiban.

Hak dan kewajiban para pihak merupakan rangkaian yang tidak berdiri sendiri mengingat “ Obyek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja”¹⁹ dari pekerjaan tersebut maka timbullah hak bagi pekerja yang berupa upah. Upah merupakan imbalan bagi pekerja atas pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU No.13 Tahun 2003 yang dimaksud upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

¹⁷ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 89; (I)

¹⁸ Soesilo Prajogo, *Op.Cit.*, hal.317;

¹⁹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 91; (I)

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dalam kamus hukum adalah “ uang atau imbalan yang dibayarkan sebagai pembalas jasa, atau sebagai pembalas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu”,²⁰ jadi upah merupakan unsur penting dalam melakukan hubungan kerja sehingga upah adalah hak absolut yang harus diberikan oleh pengusaha bagi pekerja untuk pemenuhan hak dalam perjanjian kerja.

B. Perjanjian Kerja

Sebelum membahas pengertian perjanjian kerja, perlu diketahui apa maksud dari perjanjian terlebih dahulu. Berdasarkan Pasal 1313 KUH Perdata yang dimaksud perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Menurut Koko Kosidin “perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain, atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”,²¹

“Perjanjian adalah suatu persetujuan baik secara tertulis atau secara lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih di mana masing-masing berjanji akan mentaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu sebagai kesepakatan bersama,”²² “perjanjian merupakan suatu hubungan hukum yang berarti bahwa yang

²⁰ Soesilo Prajogo, *Op.Cit.*, hal. 189;

²¹ Koko Kosidin, *“Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan”*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hal. 2;

²² Soesilo Prajogo, *Op.Cit.*, hal. 370.

bersangkutan haknya dijamin dan dilindungi oleh hukum atau undang-undang”²³ jadi dapat disimpulkan bahwa perjanjian merupakan suatu hubungan hukum antar para pihak untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dengan maksud dan tujuan tertentu.

Hal ini tercermin pada asas kebebasan berkontrak yakni, pertama diberikan kebebasan pada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, kedua diberikan keleluasaan mengadakan perjanjian dengan siapapun, ketiga dapat menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya, keempat diberikan kebebasan menentukan bentuk perjanjian bisa tertulis atau lisan.

Asas Kebebasan Berkontrak tertransformasi pada Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yakni semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Pasal tersebut mendefinisikan bahwa kekuatan suatu perjanjian apabila dibuat secara sah menurut hukum maka perjanjian tersebut merupakan suatu undang-undang bagi para pihak yang telah membuatnya, artinya apabila perjanjian tersebut diingkari salah satu pihak maka ada konsekuensinya yaitu sanksi sesuai dengan isi perjanjiannya dan hukum yang berlaku.

Pada prinsipnya yang terkandung pada asas kebebasan berkontrak bahwa sebenarnya suatu perjanjian diberikan kebebasan seluas-luasnya pada siapa saja untuk membuat perjanjian baik secara tertulis atau lisan, akan tetapi kebebasan tersebut tidaklah absolut mengingat kebebasan tersebut dibatasi dengan suatu

²³ I.G.Rai Widjaya, “*Merancang Suatu Kontrak*”, Megapoin, Jakarta, 2008, hal.23.

perjanjian yang telah dibuat tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Selanjutnya perjanjian kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Pasal 1601 a KUH Perdata bahwa Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Menurut Subekti bahwa :

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belandanya disebut *dienstverhoeding*, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.²⁴

Menurut C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil yakni “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan dimana pihak yang satu menyatakan sanggup bekerja bagi pihak lainnya, dengan menerima upah dengan waktu yang tertentu”.²⁵ Pengertian perjanjian kerja berdasarkan sumber diatas pada esensinya bahwa perjanjian kerja didasarkan adanya kesepakatan, adanya subyek dan adanya obyek. Kesepakatan ada karena subyek (pengusaha dan pekerja) telah melakukan perjanjian kerja sehingga timbullah obyek (hak dan kewajiban para pihak) yang terdapat dalam syarat-syarat kerja yang telah dibuat bersama.

²⁴ Subekti, “*Aneka Perjanjian*”, Alumni, Bandung, 1977, hal. 63; (II)

²⁵ C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil, “*Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*”, Pradnya Paramita, Cetakan kelima, Jakarta, 2006. Hal. 243.

Terdapat perbedaan antara perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan, memang keduanya sama-sama ada karena hubungan kerja namun secara prinsipil terdapat perbedaan yakni perjanjian kerja bersifat individual (antara pekerja dan Pengusaha), sementara perjanjian perburuhan bersifat kolektif (antara serikat pekerja dan pengusaha/pemberi kerja). Sedangkan mengenai pengusaha yang mempunyai hak memberikan perintah kepada pekerjanya, pengusaha memposisikan dirinya berkedudukan diatas pekerja sehingga dengan posisi tersebut dijadikan alasan untuk melanggar syarat-syarat perjanjian yang ada dalam perjanjian kerja.

C. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Segala bentuk perjanjian pada dasarnya harus memberikan perlindungan untuk para pihak yang membuat atau melaksanakan perjanjian, sehingga nantinya dapat memberikan kepastian hukum terutama pada pihak kedua (pekerja) yang banyak dilanggar haknya oleh pihak pertama (pengusaha) dan untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan pemenuhan syarat menurut hukum.

Menurut Pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dari ketentuan Pasal tersebut sebenarnya bersumber pada KUH Perdata sehingga secara umum perjanjian dapat dibuat berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Ketentuan Pasal tersebut diatas merupakan syarat sahnya suatu perjanjian, mengingat Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 (bersifat khusus) merupakan transformasi dari Pasal 1320 KUH Perdata (bersifat umum), walau terdapat perbedaan pada sifatnya umum dan khusus tetapi pada dasarnya keduanya mengatur tentang syarat sahnya perjanjian yang sama-sama masih berlaku maka dapat dijadikan dasar hukum, untuk penjelasannya sebagai berikut :

1. Kesepakatan

Yang dimaksud dengan “sepakat di sini adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus setuju, mengenai hal-hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu”.²⁶ Hal-hal pokok maksudnya dari ”kedua belah pihak dalam suatu perjanjian, harus mempunyai kemauan yang bebas untuk mengikatkan diri dan kemauannya itu harus dinyatakan. Pernyataannya dapat dilakukan dengan tegas atau diam-diam,²⁷ makna secara tegas yang dimaksud adalah perjanjian tersebut dilakukan tertulis atau dengan kata-kata sedangkan

²⁶ Koko Kosidin, *Op.Cit.*, hal. 2-3;

²⁷ Subekti, *Op.Cit.*, 135. (I)

secara diam-diam dilakukan dapat dengan isyarat atau menunjukkan sikap bahwa para pihak sepakat dengan perjanjian yang ada.

Kesepakatan yang terjadi antar para pihak seharusnya tidak adanya intervensi yang memaksa salah satu pihak karena kesepakatan tersebut sebenarnya merupakan keinginan masing-masing pihak, sehingga kebebasan untuk mendapatkan kesepakatan tanpa adanya unsur paksaan, unsur kekeliruan, dan unsur penipuan. Menurut C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil yakni :

Unsur paksaan (*dwang*) ialah paksaan terhadap badan (fisik) dan paksaan terhadap (psikis) dan paksaan yang dilarang oleh Undang-Undang. Tetapi dalam hal ini, di dalamnya undang-undang ada unsur paksaan yang diizinkan oleh undang-undang, yakni paksaan dengan alasan akan dituntut di muka hakim, apabila pihak lawan tidak memenuhi prestasi yang telah ditetapkan. Unsur kekeliruan dapat terjadi dalam 2 kemungkinan, yaitu 1. Kekeliruan terhadap orang atau subyek hukum; 2. Kekeliruan terhadap barang atau obyek hukum. Kekeliruan terhadap orang, misalnya perjanjian akan mengadakan pertunjukan lawak, akan tetapi undangan untuk pelawak salah alamat, karena namanya sama. Kekeliruan terhadap barang, misalnya jual-beli dengan monster tetapi yang diberikan salah, karena barangnya sama dan yang berbeda ialah tahunnya. Unsur penipuan, apabila terjadi suatu pihak dengan sengaja memberikan keterangan yang tidak benar. Suatu perjanjian yang mengandung salah satu unsur paksaan, kekeliruan ataupun penipuan dapat dituntut pembatalannya sampai batas jangka waktu 5 tahun seperti dimaksud oleh pasal 1454 KUH Perdata.²⁸

Kesepakatan merupakan syarat sahnya perjanjian sehingga dibutuhkan kebebasan para pihak dalam melakukan perjanjian tanpa adanya paksaan dari pihak manapun yang apabila syarat tersebut tidak dipenuhi maka berdasarkan Pasal 52 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 yakni perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

²⁸ C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil, *Op.Cit.*, hal. 224-225;

2. Kecakapan melakukan perbuatan hukum

Untuk menentukan kecakapan seseorang menurut hukum maka “orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum”,²⁹ dan untuk kecakapan seseorang melakukan perbuatan hukum salah satunya ditentukan dari segi umur subyek hukum.

Menurut Pasal 1 angka 26 UU No.13 Tahun 2003 yakni Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Menurut Pasal 330 KUH Perdata yakni belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap dua puluh satu tahun, dan tidak lebih dahulu telah kawin. Menurut Pasal 47 ayat (1) UU No.1 Tahun 1974 tentang Perkawinan yakni Anak yang belum mencapai umur 18 (delapan belas) tahun atau belum pernah melangsungkan perkawinan ada dibawah kekuasaan orang tuanya selama mereka tidak dicabut dari kekuasaannya.

Sementara menurut Pasal 1330 KUH Perdata yang tak cakap untuk membuat persetujuan adalah;

1. anak yang belum dewasa;
2. orang yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.

²⁹ Subekti, “*Hukum Perjanjian*”, Intermasa, Jakarta, 1987, hal. 17 dalam Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 103. (I)

Menurut C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil pengertian Pasal tersebut yakni :

Orang dibawah umur adalah orang yang belum kawin dan belum berumur 21 tahun; Orang yang dibawah pengampuan (*curatele*) yaitu orang yang sudah dewasa atau telah berumur di atas 21 tahun tetapi tidak mampu karena: pemabuk, gila dan pemboros; Wanita yang sedang mempunyai suami hilang kecakapannya, karena dia harus mendampingi suami (ketentuan ini dihapus oleh Pasal 31 UU No.1 Tahun 1974 tentang Perkawinan). Ketiga hal tersebut, bila melakukan perjanjian tanpa izin dari yang mengawasinya maka dikatakan perjanjian itu bercacat. Oleh karena itu perjanjian itu dapat dibatalkan oleh hakim, baik secara langsung ataupun melalui orang yang mengawasinya.³⁰

Ketentuan-ketentuan dan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan ketentuan batas umur antara KUH Perdata dan UU No.1 Tahun 1974 tentang perkawinan mengindikasikan bahwa umur tidak membatasi seseorang dikatakan sudah cakap hukum atau tidak cakap hukum, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengecualian.

Perbedaan kecakapan dalam KUH Perdata dan UU No. 1 Tahun 1974 tentang perkawinan terletak pada wanita yang sudah/telah memiliki suami hilang kecakapannya untuk melakukan perbuatan hukum, boleh melakukan perbuatan hukum asalkan mendapatkan persetujuan dari suaminya. Sementara “ketentuan tersebut sudah tidak berlaku seiring dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan (UU Perkawinan) Pasal 31 ayat (2) UU Perkawinan menentukan bahwa masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbuatan hukum”.³¹

³⁰ C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil, *Op.Cit.*, hal. 225-226;

³¹ <http://www.jurnalhukum.com/cakap-melakukan-perbuatan-hukum-rechtsbekwaamheid/>

Perjanjian yang telah dibuat berdasarkan tidak cakupnya seseorang tersebut “karenanya dapat dibatalkan oleh hakim atas permintaan pihak yang telah memberikan perizinannya tidak secara bebas atau tidak cakap untuk membuat perjanjian itu (*vernietigbaar*)”,³² sederhananya perjanjian kerja yang dibuat tidak memenuhi syarat subjektif dapat dibatalkan. Dapat dibatalkan maksudnya dimintakan pembatalan kepada hakim melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan permintaan pembatalan tersebut dapat dilakukan wali/pengampu/pengawas bagi subyek hukum yang tidak cakap menurut hukum atau dari pihak yang melakukan kesepakatan tetapi tidak adanya kebebasan dalam melakukan perjanjian tersebut.

3. Suatu hal tertentu/ adanya pekerjaan

Syarat yang ketiga merupakan “ketentuan untuk hal tertentu ini menyangkut obyek hukum atau mengenai bendanya,”³³ suatu hal tertentu juga memiliki arti yang “artinya apa yang diperjanjikan, hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan”.³⁴ Menurut Asri Wijayanti “adanya hal tertentu, maksudnya, semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan obyek pekerjaannya jelas ada yaitu melakukan pekerjaan”.³⁵

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa obyek hukumnya terletak pada pekerjaan, artinya pekerjaan yang ada dalam perjanjian kerja minimal harus

³² Subekti, “*Pokok-pokok Hukum Perdata*”, Intermasa, Jakarta, 1985, hal. 136; (I)

³³ C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil, *Op.Cit.*, hal. 227;

³⁴ Subekti, “*Hukum Perjanjian*,” Intermasa, Bandung, 1978, hal.1; (II)

³⁵ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 104. (I)

ditentukan jenisnya dan pekerjaan tersebut harus sudah ada ketika perjanjian itu dibuat serta untuk banyaknya pekerjaan disebut atau tidak bukan suatu permasalahan asalkan dikemudian hari dapat diketahui. Sebagai contoh bahwa perjanjian kerja tersebut ditujukan untuk melakukan pekerjaan yang jelas seperti menjadi pekerja untuk produksi pembuatan roti.

4. Suatu sebab tertentu

“Sebab, yang dalam bahasa Belanda disebut *oorzaak*, atau di dalam bahasa latin *causa*, berarti isi perjanjian. Jadi yang dimaksud dengan sebab atau *causa* dari suatu perjanjian adalah isi perjanjian itu sendiri.”³⁶ Maksud “dalam pengertian ini pada benda (objek hukum) yang menjadi pokok perjanjian itu harus melekat hak yang pasti dan diperbolehkan menurut hukum sehingga perjanjian itu kuat.”³⁷ Perjanjian dapat dikatakan kuat apabila perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Dari keseluruhan pasal tersebut diatas menurut C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil yakni :

Syarat no. 1 atau kesepakatan mereka yang mengikatkan diri dan syarat no. 2 atau kecakapan untuk membuat suatu perikatan disebut sebagai syarat subjektif, yaitu syarat untuk subjek hukum atau orangnya. Sedangkan syarat no. 3 atau suatu hal tertentu dan syarat no. 4 suatu sebab yang halal disebut syarat objektif, yaitu syarat untuk objek hukum atau bendanya.³⁸

³⁶ Koko Kosidin, *Op.Cit.*, hal. 3;

³⁷ C.S.T. Kansil, dan Christine S.T. Kansil, *Op.Cit.*, hal. 227;

³⁸ *Ibid.*, hal. 223-224;

Menurut Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya bahwa Sebenarnya keempat syarat tersebut di atas, dapat dibagi ke dalam dua kelompok yaitu:

Syarat subyektif adalah suatu syarat yang menyangkut pada subyek-subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian dimana hal ini meliputi kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya dan kecakapan pihak yang membuat perjanjian; Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada obyek perjanjian itu, ini meliputi hal tertentu dan sebab yang halal.³⁹

Ketentuan Pasal tersebut terkandung syarat-syarat perjanjian, meliputi syarat subjektif dan syarat objektif, artinya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi syarat subjektif pada angka 1 dan angka 2, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Dapat dibatalkan artinya pihak yang dirugikan dapat memintakan pembatalan. Selama proses memintakan pembatalan tersebut perjanjiannya tetap mengikat kedua belah pihak, selama belum dibatalkan oleh hakim.

Sedangkan perjanjian yang batal demi hukum terdapat pada angka 3 dan 4 merupakan suatu perjanjian yang dari awal dibuatnya telah batal atau dianggap tidak pernah ada karena perjanjian tersebut bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan kepentingan umum yang dapat disebut sebagai syarat objektif sehingga secara langsung menghentikan perjanjian tersebut seperti pada Pasal 1265 KUH Perdata yakni syarat batal adalah suatu syarat yang apabila tidak terpenuhi, menghentikan perjanjian dan membawa segala sesuatu kembali pada keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi perjanjian atau menurut Pasal 52 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 yakni Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak

³⁹ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *“Perikatan yang Lahir dari Perjanjian”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 94.

yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

D. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat berakhir dengan berbagai cara sehingga diperlukan pedoman untuk mengetahui kriteria seperti apa yang bisa menyebabkan perjanjian kerja berakhir. Menurut Pasal 61 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 yakni :

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia;
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Mengamati ketentuan Pasal tersebut jelas bahwa perjanjian berakhir apabila pekerja telah meninggal dunia, tetapi untuk meninggalnya pihak pengusaha dan/atau pengusaha melakukan *merger* (penggabungan perusahaan) atau karena hal tertentu sehingga perusahaan tersebut beralih tangan, maka untuk kelanjutannya hak dan kewajiban pengusaha ada pada pengusaha yang baru dengan tidak adanya pengurangan hak yang harus diterima oleh pekerja.

Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja secara langsung membuat perjanjian tersebut berakhir, namun perlu diketahui apakah perjanjian tersebut berdasarkan jangka waktu yang ditetapkan sesuai dengan undang-undang yakni perjanjian kerja hanya dapat dilakukan untuk waktu paling lama 2 tahun dengan perpanjangan maksimal 1 tahun apabila perjanjian tersebut menyalahi aturan

tersebut maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan keberatan dengan cara musyawarah mufakat atau dengan upaya hukum melalui lembaga peradilan.

Perjanjian kerja juga dapat berakhir dengan adanya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, dikarenakan para pihak telah melakukan penyelesaian perselisihan yang ada sehingga hak dan kewajiban para pihak telah terbayarkan, maka secara otomatis perjanjian kerja berakhir karena para pihak sudah tidak ada kepentingan lagi.

E. Macam-macam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja pada umumnya dilakukan secara tertulis dan lisan seperti pada Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Menurut Soepomo, “perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.”⁴⁰

Pada dasarnya perjanjian dibuat secara tertulis dengan tujuan untuk menjamin kepastian hukum bagi para pihak khususnya pihak pekerja apabila nantinya timbul perselisihan dalam hubungan kerja tersebut, namun kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja tersebut dilakukan secara lisan dan untuk perjanjian kerja yang harus dilakukan secara tertulis yakni perjanjian kerja waktu tertentu. Selain itu perjanjian kerja juga dapat dilakukan berdasarkan pada Pasal 56 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 bahwa Perjanjian kerja

⁴⁰ Iman Soepomo, “*Pengantar Hukum Perburuhan*”, Djambatan, cetakan kelima, Jakarta, 1982, hal. 54.

dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, dengan klasifikasi adanya batas waktu dan selesainya pekerjaan tertentu.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Menurut Iman Sjahputra Tunggal yakni “ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja yang hubungan kerja antara buruh dan pengusaha ditentukan jangka waktunya.”⁴¹ Perjanjian kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa PKWT merupakan suatu perjanjian yang bersifat khusus dengan adanya ketentuan-ketentuan mengenai pekerjaan apa saja yang boleh dan yang tidak boleh selain itu PKWT juga dilaksanakan dengan ketentuan adanya jangka waktunya dan harus dilakukan secara tertulis.

Jenis dan syarat yang dapat dilakukan dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

⁴¹ Iman Sjahputra Tunggal, *Op.Cit.*, 29.

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Kepmentrans No. KEP.100/MEN/VI/2004 yakni PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang dimaksud dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu yakni suatu pekerjaan yang bukanlah dari pekerjaan yang bersifat tetap, artinya pekerjaan tersebut tidak ada sangkut pautnya dengan produksi inti.

Sementara mengenai frasa “sementara sifatnya” dalam huruf a menimbulkan tidak adanya kepastian hukum karena dalam implementasinya pekerjaan yang sifatnya sementara dicampur adukkan dengan pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerjaan yang sementara sifatnya seharusnya bukanlah pekerjaan tersebut yang menjadi titik fokusnya karena PKWT merupakan suatu perjanjian yang ditentukan akan adanya batas waktu tertentu, seperti halnya pendapat Asri Wijayanti bahwa :

Pemberian batasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan melalui PKWT dengan “pekerjaan yang sifatnya sementara waktu - pekerjaan penunjang” adalah tidak tepat. Batasan perjanjian kerja waktu tertentu seharusnya dikaitkan dengan waktu. Pembagian waktu adalah detik, menit, jam, hari, bulan dan tahun. Mengapa definisi nya adalah “waktu tertentu” tetapi

pengertiannya bukan menunjukkan waktu tertentu tetapi jenis pekerjaan. Perumusan Pasal 59 UU 13/2003 telah mengingkari makna *legal concept*.⁴²

Berdasarkan Pasal 3 ayat (2) Kepmentrans No. KEP.100/MEN/VI/2004 PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Maksudnya pekerjaan yang dimaksud dalam huruf b yakni pekerjaan tersebut akan selesai tidak melebihi batas waktu yang ditentukan yaitu paling lama 3 tahun, namun apabila karena hal tertentu sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan maka perjanjian tersebut dapat diperpanjang setelah perjanjian pertama beserta perpanjangan berakhir dengan masa tenggang 30 hari maka perpanjangan tersebut dapat dilaksanakan untuk 1 kali dengan waktu paling lama 2 tahun, sebagai contoh yakni pekerja bangunan.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Kepmentrans No. KEP.100/MEN/VI/2004 bahwa Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Yang dimaksud pekerjaan yang bersifat musiman merupakan suatu pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung musim atau cuaca tertentu. Pekerjaan ini biasa dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan perjanjian ini, perjanjian ini hanya dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya untuk tambahan saja.

Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Kepmentrans No. KEP.100/MEN/VI/2004 bahwa PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan

⁴² Asri Wijayanti, “*Reformasi Pengaturan Outsourcing*” Law Review Volume XII No. 1 - Juli 2012.

yang masih dalam percobaan atau peninjauan. Yang dimaksud pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan, perjanjian ini tidak dapat dilakukan pembaharuan, dan hanya boleh diberlakukan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan. Sebagai contoh perusahaan krupuk tertarik akan minat masyarakat dengan mengkonsumsi sambal trasi maka perusahaan tersebut memproduksinya untuk dipasarkan ke masyarakat umum.

Sebagian pekerjaan juga dapat dialihkan ke perusahaan lain dengan harus memenuhi syarat menurut Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Permentrans No.19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yakni :

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan;
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Sementara menurut Asri Wijayanti yakni :

Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Tercermin adanya pemikiran yang pragmatis berkaitan dengan pemberian perintah kerja, yaitu dari sudut cara dilakukannya perintah itu. Apakah perintah dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Perintah adalah salah satu unsur hubungan kerja, selain pekerjaan dan upah (Pasal 1 angka 15 UU No. 13/2003). Perintah harus dimaknai sebagai suatu tanggung jawab dalam memberikan perintah. Siapa yang memerintahkan untuk melakukan pekerjaan, sebagai majikan yang baik haruslah menjamin hak-hak pekerja yang diperintahnya. Hukum tidak melihat apakah perintah itu dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Pihak yang memberi perintah kerja adalah pihak yang menikmati hasil pekerjaan. Atas dasar pemikiran ini, subyek hukum dalam hubungan kerja *outsourcing* lebih tepat antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan bukan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.⁴³

Selain daripada itu terdapat pembatasan terhadap jenis pekerjaan berdasarkan Pasal 17 ayat (3) Permentrans Nomor 19 Tahun 2012 Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c. usaha tenaga pengamanan (*security*/ satuan keamanan)
- d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Ketentuan dalam Pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerjaan dapat diserahkan pada perusahaan lain dengan syarat bahwa pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan lain tidak berhubungan dengan pekerjaan inti yang sifatnya hanya sebagai penunjang saja, dalam artian bahwa pekerjaan tersebut tidak mempunyai dampak langsung pada proses produksi atau management. Dan apabila pembatasan jenis pekerjaan yang ada dalam Pasal tersebut dikorelasikan

⁴³ Asri Wijayanti, *Op.Cit*

pada PT. "X" maka secara jelas bahwa PKWT yang diterapkan tersebut demi hukum menjadi PKWTT.

PKWT merupakan suatu perjanjian kerja yang harus dilakukan secara tertulis berdasarkan Pasal 57 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yakni Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, sedangkan isi dalam perjanjian kerja secara tertulis berdasarkan Pasal 54 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 bahwa:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Persyaratan PKWT tersebut yang harus dilakukan secara tertulis dengan ketentuan-ketentuan lainnya, maka apabila persyaratan tersebut tidak dipenuhi PKWT berubah mejadi PKWTT. Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan perubahan status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap hal tersebut dapat terjadi karena kebijakan perusahaan yang melakukan pengangkatan status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, namun hal tersebut jarang terjadi mengingat yang bertumbuh kembang dalam dunia usaha malah sebaliknya yakni

pengusaha selalu melakukan perkerjaan yang sifatnya tetap dengan menggunakan PKWT.

Perubahan PKWT menjadi PKWTT berdasarkan pada ketentuan Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yakni Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Berdasarkan Pasal 58 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dan ayat (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Perubahan PKWT menjadi PKWTT dapat terjadi berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 yakni Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Selain itu perubahan PKWT menjadi PKWTT dapat berdasarkan Pasal 15 Kepmentrans No.KEP.100/MEN/VI/2004 yakni:

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan; Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3,

maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Kepmentrans No. KEP.100/VI/2004 bahwa : Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Menurut Koko Kosidin bahwa “perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan.”⁴⁴

PKWTT merupakan pekerjaan yang bersifat tetap berdasarkan Pasal 60 UU No.13 Tahun 2003 bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

PKWTT berbeda dengan PKWT, bahwa PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan adanya batas waktu atau jenis pekerjaan tertentu, PKWTT diberlakukan untuk selamanya dalam artian sampai dengan pekerja pensiun atau adanya penyebab tertentu sehingga pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, PKWTT diperbolehkan mensyaratkan masa percobaan kerja yang dalam pakteknya disebut dengan masa training. Masa percobaan tersebut hanya boleh dilakukan paling lama untuk 3 bulan saja, kemudian apabila masa

⁴⁴ Koko Kosidin, *Op.Cit.*, hal. 28.

percobaan tersebut berakhir maka pihak pengusaha wajib melakukan pengangkatan menjadi pekerja tetap apabila pekerja tersebut dipekerjakan kembali setelah masa percobaan berakhir. PKWTT dapat dilakukan baik secara tertulis maupun lisan, apabila PKWTT tersebut dibuat secara lisan maka diwajibkan bagi pengusaha untuk membuat surat keterangan pengangkatan bagi pekerja yang telah melakukan perjanjian kerja secara PKWTT.

2.2 Pelanggaran Jangka Waktu beserta hak dan kewajiban para pihak

Menurut kamus hukum, pelanggaran yaitu “suatu tindak pidana tetapi ancaman hukumannya lebih ringan daripada kejahatan, baik yang berupa pelanggaran jabatan atau pelanggaran undang-undang.”⁴⁵ Sedangkan untuk jangka waktu yakni “tenggang, jangka waktu tertentu atau terbatas untuk melakukan suatu perbuatan hukum, yang mana setelah jangka atau tenggang waktu terlampaui, ia tidak boleh lagi menggunakannya.”⁴⁶

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelanggaran jangka waktu merupakan suatu pelanggaran perjanjian kerja yang melebihi batas waktu maksimalnya. Batas waktu maksimal yang dimaksud dalam perjanjian tersebut yakni 3 tahun, maksudnya untuk kontrak pertama dilakukan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk paling lama 1 tahun sehingga apabila hal tersebut tidak dilakukan maka melanggar hak dan kewajiban para pihak.

Hak dan kewajiban para pihak terjadi karena adanya hubungan kerja, sedangkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara

⁴⁵ Soesilo Prajogo, *Op.Cit.*, hal. 335;

⁴⁶ *Ibid.*, hal. 227.

pengusaha dan pekerja sehingga hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban berupa pekerjaan, upah dan perintah yang merupakan pokok-pokok dalam perjanjian kerja.

Hak pekerja menurut Pasal 88 UU No.13 Tahun 2003 yakni setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Iman Sjahputra Tunggal bahwa hak dan kewajiban para pihak ialah :

Masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses produksi; Pengusaha perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh karyawan dan sesuai dengan kemajuan yang dicapai oleh perusahaan; Karyawan harus memiliki kesadaran dalam turut bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.⁴⁷

Hak dan kewajiban menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia yakni :
 “Kewajiban adalah sesuatu yang harus diamalkan / dilakukan; Hak adalah milik ; wewenang ; benar ; sungguh ada ; kekuatan yang besar untuk menuntut sesuatu ; kekuasaan untuk melakukan sesuatu. Ada tiga kewajiban karyawan yang penting yaitu kewajiban ketaatan, kewajiban konfidensialitas, dan kewajiban loyalitas.”⁴⁸

Kewajiban ketaatan mempunyai maksud bahwa pekerja yang telah melakukan hubungan kerja dengan pengusaha hendaknya mematuhi segala bentuk peraturan/perintah yang telah diterapkan oleh perusahaan dengan batasan

⁴⁷ Iman Sjahputra Tunggal, *Op.Cit.*, hal. 6-7;

⁴⁸ Muhammad Ali, “*Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*”, Hak dan Kewajiban Karyawan, dalam <http://natunaadcomindo.wordpress.com/tag/hak-dan-kewajiban-karyawan/> di akses pada tanggal 01 Maret 2014, pukul. 22.00 WIB.

peraturan/perintah tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Kewajiban konfidensialitas bermaksud setiap pekerja yang telah bekerja pada suatu perusahaan berkewajiban untuk menyimpan segala macam bentuk akses atau informasi yang berkaitan dengan rahasia perusahaan. Rahasia yang dimaksud hanya untuk akses atau informasi yang berkaitan dengan management perusahaan, bukanlah rahasia yang dalam ketentuannya melanggar hukum. Sebagai contoh pengusaha melakukan PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya tetap dalam hal ini pekerja boleh melakukan penyebaran bahkan sampai ke khalayak umum.

Kewajiban loyalitas bermaksud bahwa setiap pekerja yang telah bekerja pada suatu perusahaan harus sejalan dengan tujuan-tujuan perusahaan yang kedepannya mengajak pekerja tersebut bekerja untuk waktu cukup lama pada perusahaan tersebut, namun seiring perkembangan jaman bahwa loyalitas bukan hanya ditentukan dalam jangka waktu berapa lama bekerja tapi berapa banyak hasil yang didapat.

2.3 Analisis terhadap hak pekerja yang bekerja di PT. "X" atas pelanggaran PKWT

Ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 jo Kepmentrans No.KEP.100/MEN/VI/2004 dalam implementasinya memberikan dampak buruk

pada pemenuhan hak-hak pekerja. Perjanjian kerja berbentuk PKWT dengan syarat-syarat yang telah ditentukan tidak sejalan dengan pelaksanaan di lapangan.

Pemberlakuan PKWT dalam peraturan perundang-undangan tersebut menimbulkan banyak multi tafsir dalam implementasinya karena PKWT dijadikan alasan pengusaha untuk memperkerjakan pekerja secara terus menerus dengan status sebagai pekerja kontrak. Hal tersebut menunjukkan bahwa PKWT yang telah ditetapkan oleh UU No. 13 Tahun 2003 sama sekali tidak memberikan kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak pekerja.

PT. "X" terletak di Sidoarjo, bergerak dalam bidang industri makanan antara lain : krupuk, roti, saus sambal untuk lokal ataupun ekspor. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 1000 (seribu) pekerja yang bekerja pada beberapa bagian. Untuk memproduksi krupuk alur produksinya meliputi : pencampuran bahan (tepung, air dan formula) di mixer kedalam tungku kemudian keluarlah adonan krupuk berbentuk panjang lalu adonan berbentuk panjang tersebut dimasukkan kedalam oven untuk pematangan adonan, kemudian setelah selesai masuk oven adonan didinginkan kedalam kamar dingin.

Setelah adonan tersebut ada dikamar dingin beberapa jam kemudian adonan tersebut dikeluarkan dengan kondisi adonan sudah keras yang dalam perusahaan tersebut disebut glondongan. Glondongan sudah dikeluarkan kemudian ditaruh pada mesin potong krupuk. Setelah proses pemotongan dan glondongan sudah berbentuk potongan kecil-kecil maka potongan tersebut dimasukkan kedalam oven untuk pengeringan. Setelah proses tersebut maka

potongan krupuk yang sudah kering dilakukan penyortiran sekaligus pengepakan/packing.

Perusahaan tersebut juga memproduksi roti burger untuk sebuah restoran ternama dengan alur produksinya dengan langkah awal yakni penyaringan tepung setelah itu dimasukkan tepung, air dan formulanya tersebut kedalam mesin mixer setelah beberapa menit adonan sudah tercampur kemudian adonan tersebut dimasukkan kedalam mesin *rifaner* (penghalusan adonan) lalu setelah halus adonan dimasukkan kedalam mesin cetak adonan.

Dari mesin cetak tersebut keluarlah adonan berbentuk bulat-bulat dan adonan tersebut ditata kedalam loyang dideret kedalam rak loyang sampai penuh. Setelah rak loyang penuh proses selanjutnya dimasukkan kedalam oven pengembangan adonan. Setelah adonan berkembang (roti mentah) sesuai dengan yang diinginkan maka rak loyang dikeluarkan untuk melakukan penyemprotan susu dan wijen atau ada juga yang tidak memakai susu dan wijen. Untuk proses selanjutnya yakni dimasukkan adonan (roti mentah) tersebut kedalam oven pematangan roti.

Beberapa menit kemudian adonan (roti mentah) dikeluarkan dengan kondisi roti sudah matang. Dengan kondisi yang sudah matang kemudian dilakukan pendinginan roti. Roti sudah dalam suhu yang diinginkan maka rak roti dimasukkan kedalam ruang packing untuk dilakukanlah pembelahan roti. Pembelahan banyak bentuknya ada yang dibelah dua, tiga dan ada pembelahan dengan jenis tertentu untuk roti tertentu. Setelah proses pembelahan roti maka penyortiran dilakukan sekaligus untuk proses pembungkusan (*packing*).

Selain memproduksi krupuk dan roti perusahaan tersebut juga memproduksi sambal trasi yang prosesnya meliputi pemilihan bahan yaitu cabe rawit, cabe merah, bawang merah. Setelah sudah terpilih dilakukan penimbangan dan pencucian kemudian dilakukan penghalusan ketiga bahan tersebut. Bahan sudah dihaluskan kemudian dimasukkan bahan tersebut kedalam wajan masak. Dalam wajan tersebut dilakukan pencampuran bahan dan formula lalu dilakukanlah pemasakan sampai dengan kematangan yang diinginkan kemudian sambal trasi yang sudah matang dimasukkan kedalam botol kecil-kecil untuk di *packing*.⁴⁹ “Para pekerja tersebut tergabung dalam anggota dan pengurus SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) PT. “X”.”⁵⁰

“Secara keseluruhan pekerja di PT. “X” mempunyai masa kerja bervariasi dari 1 sampai dengan 30 tahun masa kerja, yang dari status pekerjaannya dipekerjakan dengan PKWTT, PKWT dan Outsourcing”.⁵¹ Mengenai PKWTT dalam perusahaan tersebut tidak banyak menuai masalah, dan yang banyak menuai pelanggaran dalam perusahaan tersebut yakni perjanjian kerja yang dilakukan dengan menggunakan PKWT.

Perusahaan tersebut memperkerjakan pekerja menggunakan PKWT yang dalam jangka waktu melebihi batas maksimalnya dan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap sehingga PKWT tersebut telah

⁴⁹ Wawancara tidak teratur dengan Staf Personalia di PT.”X” yang namanya minta tidak dipublikasikan pada tanggal 29 Maret 2014;

⁵⁰ Wawancara tidak teratur dengan Ketua dan Sekertaris SPSI di PT.”X” pada tanggal 26 Maret 2014;

⁵¹ Wawancara tidak teratur dengan 6 orang pekerja di PT.”X” pada tanggal 3 februari 2014.

bertentangan dengan undang-undang. Berdasarkan Pasal 54 ayat (3) jo Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perbuatan yang dilakukan oleh PT. "X" merupakan pelanggaran yang berakibat hukum yakni PKWT berubah menjadi PKWTT.

Sementara itu, dalam kasus pelanggaran PKWT di PT. "X" diawali pada tanggal 07 Juli 2007 bahwa "seorang pekerja telah bekerja di PT. "X" dengan perjanjian kerja yang dalam perjanjian kerja tidak dicetak rangkap 2 (dua), yang selanjutnya management menyodorkan perjanjian kerja berdurasi 3 bulan dan pekerja tersebut menandatangani untuk memberikan kesepakatan".⁵²

Pada tanggal 07 Oktober 2007: pekerja tersebut diberikan perpanjangan kontrak oleh management berdurasi 6 bulan dan tidak dicetak rangkap 2 (dua), yang selanjutnya pekerja tersebut menandatangani untuk memberikan kesepakatan. Sehingga perjanjian yang dibuat oleh pekerja dan PT. "X" merupakan perjanjian yang batal demi hukum karena syarat obyektif dalam perjanjian tersebut tidak terpenuhi sehingga pekerja tersebut berhak mendapatkan peralihan dari pekerja PKWT menjadi PKWTT berdasarkan Pasal 54 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003

Pada tanggal 07 April 2008 : pekerja tersebut diberikan lagi perpanjangan kontrak untuk 6 bulan, sama halnya dengan kontrak yang kedua perjanjian kerja juga tidak dicetak rangkap (2), kemudian dengan berat hati pekerja tersebut menandatangani untuk memberikan kesepakatan. Pada tanggal 07 Oktober 2008,

⁵² Pengakuan pekerja yang bekerja di PT."X" dimulai pada tanggal 07 Juli 2007 sampai dengan 06 September 2012 bekerja secara terus menerus tanpa mendapatkan perubahan dari PKWT menjadi PKWTT.

pekerja tersebut diberikan lagi perpanjangan kontrak untuk 1 tahun kedepan, sama halnya dengan perjanjian kerja sebelumnya tidak dicetak rangkap 2 (dua).

Pada tanggal 06 Oktober 2009 pekerja tersebut kontraknya diperpanjang lagi untuk 1 (satu) tahun kedepan juga tidak dicetak rangkap 2 (dua). Pada tanggal 06 Oktober 2010, perpanjangan kembali diberikan kepada pekerja tersebut yang juga perjanjian kerjanya tidak dicetak rangkap 2 (dua). Pada tanggal 06 Oktober 2011, perpanjangan diberikan terhadap pekerja tersebut untuk durasi 1 (satu) tahun kedepan dan sama halnya dengan perjanjian sebelumnya perjanjian kerja tidak dicetak rangkap 2 (dua).

Pada tanggal 20 September 2012, karena hanya menjadi pekerja kontrak pekerja tersebut menghadap ke management untuk menanyakan statusnya sehingga terjadi debat argumentasi dan pihak management bersih kukuh mengatakan bahwa pekerja tersebut adalah pekerja kontrak, undang-undang hanya tulisan bukan untuk dilaksanakan dan mengatakan anda jangan menggurui saya (management). Pada tanggal 21 September 2012, pekerja tersebut mendapatkan surat pemberitahuan bahwasanya kontrak pekerja tersebut tidak diperpanjang, sebagai warga negara yang baik pekerja tersebut akhirnya menjalani sisa kontraknya hingga tanggal 06 Oktober 2012.⁵³

Pada tanggal 6 November 2012 pekerja tersebut memberikan somasi pertama kepada PT. "X" dengan maksud untuk penuntutan hak berupa perubahan status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, akan tetapi somasi pertama dari

⁵³ **"Surat Pemberitahuan"** Nomor : 290/SL/HRD/IX/2012, tanggal 21 September 2012, tertanda PT. "X".

pekerja tersebut tidak diindahkan oleh pihak PT.”X”.⁵⁴ Pada tanggal 13 November 2012 pekerja tersebut memberikan somasi kedua kepada pihak PT.”X” dengan maksud yang sama dengan somasi pertama, akan tetapi pihak PT.”X” tetap tidak mengiindahkannya.⁵⁵

Pada tanggal 16 November 2012 pekerja tersebut melakukan konsultasi dengan dosen hukum ketenagakerjaan, dengan memberikan solusi bahwa “kasus yang dialami pekerja tersebut dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja dengan upaya musyawarah dan apabila upaya musyawarah tidak menemukan kesepakatan maka dapat mengajukan upaya hukum melalui lembaga peradilan.”⁵⁶

Pada tanggal 20 November 2012 pekerja tersebut menemukan pekerjaan baru yang apabila dikaitkan dengan somasi pertama dan somasi kedua diatas bahwa sudah waktunya untuk memberikan somasi ketiga. Pekerja tersebut mengurungkan diri untuk memperjuangkan hak yang tidak diberikan oleh PT.”X” karena apabila kasus tersebut berproses melalui musyawarah (bipartit/tripartit) ataupun melalui lembaga peradilan akan membutuhkan waktu yang panjang juga terkendala pekerja tersebut sudah bekerja pada perusahaan baru sehingga otomatis pekerja tersebut tidak mempunyai waktu untuk mengurus kasus tersebut.

Mengamati adanya pelanggaran PKWT di PT. “X” dari kasus tersebut dapat diuraikan dengan mengkaji permasalahan antara subyek hukum dan obyek hukum dalam hubungan kerja dengan mengamati kasus posisi yang terjadi pada

⁵⁴ Berdasarkan “*somasi pertama*”, tanggal 06 November 2012, tertanda pekerja PT.”X”;

⁵⁵ Berdasarkan “*somasi kedua*”, tanggal 13 November 2012, tertanda pekerja PT.”X”;

⁵⁶ “*Konsultasi*” dengan Bapak Moch.Syamsudin Dosen Hukum Ketenagakerjaan dalam mata kuliah hukum ketenagakerjaan, tanggal 16 November 2012.

penelitian ini. Yang menjadi subyek hukum dalam kasus posisi diatas adalah pengusaha (PT.X) dan pekerja. Pengusaha merupakan pemberi perintah baik tertulis maupun lisan dengan memberikan upah atas prestasi yang dihasilkan oleh pekerja yang berbentuk baik barang dan jasa.

Sementara itu obyek hukum dalam hal ini adalah adanya pekerjaan dan upah, yang apabila dikaitkan dengan penelitian ini maka pekerjaan yang dapat dilakukan dengan cara PKWT yakni pekerjaan tersebut bukan merupakan pekerjaan yang sifatnya tetap artinya pekerjaan tersebut hanyalah merupakan pekerjaan tambahan saja. Sehingga apabila pekerja yang bekerja di PT."X" bekerja dan menempati posisi sebagai operator mesin penghalusan adonan roti, maka PKWT yang dibuat antara PT."X" dengan pekerjanya demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu mengingat operator mesin penghalusan adonan roti merupakan pekerjaan yang sifatnya tetap dan merupakan pekerjaan inti dalam hal ini PT."X" telah melanggar Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 3,4,5,6,7,8 dan 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Management PT."X" seharusnya memberikan perjanjian kerja yang berbentuk PKWT kepada pekerjanya dengan memperhatikan pekerjaan yang sifatnya sebagai tambahan saja bukan pekerjaan yang sifatnya inti dengan memperhatikan juga syarat sahnya suatu perjanjian mengingat dari kasus posisi yang ada bahwa Management PT."X" telah memberikan kontrak yang berbentuk

PKWT kepada pekerjanya untuk pekerja yang berposisi sebagai operator mesin penghalus adonan yang merupakan suatu pekerjaan yang sifatnya inti dari pembuatan roti.

Selain daripada itu PKWT yang diterapkan oleh PT."X" tersebut tidak dicetak rangkap 2 (dua). Sehingga untuk sahnya suatu perjanjian kerja seharusnya PT. "X" memahami bahwa perjanjian kerja yang tidak dicetak rangkap 2 (dua) tersebut batal demi hukum (Pasal 54 ayat (4)). Sementara itu management PT."X" juga memperkerjakan pekerjanya juga melebihi batas waktu dan sebenarnya untuk menerapkan PKWT yakni maksimal 2 (dua) tahun dengan perpanjangan (1) satu tahun apabila melebihi batas waktu tersebut maka PKWT berubah menjadi PKWTT. Apabila pekerja yang bekerja pada PT. "X" tidak mendapatkan haknya yakni menjadi pekerja PKWTT yang selanjutnya disebut sebagai pekerja tetap maka pekerja yang bekerja pada PT. "X" dapat mengajukan upaya hukum.