

Analisis Kepastian Hukum Frasa “Mengikuti” Dalam Pengaturan Waktu Kerja di Pkwt Pt X

Denta Lasonda¹ dan Ahmad Nailul Author²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
denta.22262@mhs.unesa.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia,
ahmadauthor@unesa.ac.id

Abstrak

An employment contract provides legal certainty regarding the rights and obligations of employers and workers, including provisions on working hours. However, in practice, clauses that allow multiple interpretations remain common, particularly the use of the phrase “following” in regulating working hours under a Fixed-Term Employment Contract. This research examines whether the phrase “following,” as stipulated in Article 2 paragraph (3) of PT X’s Fixed-Term Employment Contract, complies with Indonesian labor laws and regulations and analyzes its legal consequences for legal certainty in employment relationships. This study employs normative legal research using statutory and conceptual approaches, with prescriptive analysis as the analytical method. The findings show that the use of the phrase “following” undermines the primary function of an employment contract by failing to provide legal certainty, as it does not clearly define the working hours that workers are required to perform. This ambiguity may result in workers being required to work beyond the normal working hours prescribed by labor legislation. Consequently, the phrase is inconsistent with labor laws and regulations and fails to satisfy the objective requirements for the validity of an employment contract. As a legal consequence, the Fixed-Term Employment Contract is null and void by operation of law. In accordance with Judgment No. 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst and Subekti’s legal opinion, the employment relationship changes into a Permanent Employment Contract. Therefore, employers, workers, and the government must ensure that employment contracts comply with statutory requirements to uphold legal certainty and protect workers’ rights.

Keywords: *Employment Agreement, Fixed-Term Employment Contract, Working Hours, Legal Certainty, Null And Void.*

A. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUK) tercantum di Pasal 1 angka 14 yang berbunyi “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja dipahami sebagai ikatan hukum antara pekerja dan pengusaha yang di dalamnya tercantum persyaratan kerja serta aturan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perihal perjanjian kerja, Ridwan Halim mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal-balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya (Wake, Hedewata, and Jacob 2024). Perjanjian kerja memuat pengaturan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik, dan menjamin keseimbangan kepentingan serta kepastian hukum bagi kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja.

Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”. Hal ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja menurut UU Cipta Kerja dibagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Menurut Abdul Khakim jangka waktu perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;

2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha. Jangka waktu PKWTT tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Khakim 2020).

Perbedaannya adalah PKWT merupakan perjanjian yang dibuat untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau diperkirakan selesai dalam jangka waktu tertentu, sedangkan PKWTT digunakan untuk hubungan kerja yang bersifat tetap tanpa batasan waktu.

Dasar dibuatnya perjanjian kerja tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) UUK yang menyebutkan: “

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

Perjanjian kerja hanya dapat dibuat secara sah apabila memenuhi empat unsur fundamental. Keempat unsur tersebut memastikan bahwa perjanjian kerja dibuat secara sadar, legal, dan berlandaskan objek pekerjaan yang sah, sehingga menjamin adanya kejelasan dan perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam menjalankan hubungan kerja.

Perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban para pihak. Pekerja memiliki hak fundamental yang wajib dipenuhi oleh pengusaha, mulai dari hak atas upah yang layak hingga memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Secara keseluruhan, hak-hak ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi setiap

pekerja. Salah satu aspek kesejahteraan bagi pekerja adalah jam kerja dan waktu kerja.

Waktu kerja diatur di dalam Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja yang menyebutkan:

“Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Pembagian waktu kerja berdasarkan pasal tersebut sama, pengaturan waktu kerja dibedakan menjadi dua skema, yaitu untuk enam hari kerja ditetapkan selama tujuh jam perhari dengan jumlah keseluruhan empat puluh jam dalam satu minggu, sedangkan untuk lima hari kerja ditetapkan delapan jam perhari dengan total empat puluh jam dalam satu minggu. Meskipun pembagian harinya berbeda, akumulasi waktu kerja tetap sama, yakni empat puluh jam dalam satu minggu.

Pengaturan terkait jam kerja telah diatur secara konkret di dalam UU Cipta Kerja. Namun, tidak semua perusahaan mengikuti dan taat undang-undang. Seperti yang terjadi pada PT X, terdapat klausula yang dinilai bermasalah. Klausula tersebut terdapat pada Pasal 2 ayat (3) yang berbunyi “Hari dan jam kerja mengikuti hari dan jam kerja PIHAK PERTAMA dimana PIHAK KEDUA ditugaskan”. Berdasarkan klausula tersebut tidak mengatur dengan jelas jam kerja dimulai, jam kerja berakhir, hingga total waktu kerja dalam satu minggu untuk pekerja. Ketidakjelasan pengaturan terkait jam kerja yang tercantum di dalam kontrak dapat menimbulkan perselisihan antara pemberi kerja dan pekerja sehingga menyebabkan ketidak harmonisan hubungan kerja. Pekerja tentunya menginginkan jam kerja yang jelas dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Tanpa adanya penyebutan jam kerja yang jelas, dapat memperbesar potensi perusahaan dalam mengeksploitasi para pekerja.

Terdapat frasa “mengikuti” yang menimbulkan isu hukum berupa kekaburan norma. Kekaburan norma merupakan kondisi suatu ketentuan hukum dirumuskan secara tidak jelas, samar, atau multitafsir sehingga menimbulkan penerapannya

penafsiran dalam penerapannya. Kekaburan norma yang terdapat di dalam Pasal 2 ayat (3) PKWT PT X perlu dikaji lebih dalam untuk menemukan solusi bagi para pekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas menghasilkan dua rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah frasa “mengikuti” yang tercantum pada Pasal 2 ayat (3) PKWT PT X memiliki batasan makna yang jelas menurut peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?
2. Apa akibat hukum terhadap keberlakuan klausula yang memuat frasa “mengikuti” pada Pasal 2 ayat (3) PKWT PT X terhadap kepastian hukum dalam perjanjian kerja?

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah frasa “mengikuti” yang tercantum pada Pasal 2 ayat (3) PT X telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu, untuk mengetahui apa akibat hukum bilamana klausula waktu kerja terdapat frasa “mengikuti” pada Pasal 2 ayat (3) PKWT PT X terhadap kepastian hukum dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif (*legal research*). Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan (Soekanto and Mamudji 2024). Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani dan Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum (Marzuki 2025).

Bahan hukum yang digunakan ada tiga yaitu primer, sekunder, dan non hukum. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.233/Men/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, dan PKWT PT X. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Bahan non hukum yang digunakan berupa buku, jurnal, dan *website* non hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan ialah kepustakaan dengan teknik analisa yang digunakan adalah preskriptif.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Batasan Yang Jelas Frasa “Mengikuti” Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan.

Kata mengikuti dalam KBBI memiliki arti menurutkan (sesuatu yang berjalan di depan, yang telah ada) (Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia 2025). Kata “mengikuti” mengandung makna bahwa suatu hal tidak berdiri sendiri, melainkan menyesuaikan diri dengan sesuatu yang telah lebih dahulu ditetapkan atau ada sebelumnya sebagai acuan utama. Pihak kedua yang “mengikuti” berada dalam posisi bergantung, karena harus menyesuaikan, tunduk, dan bergerak sejalan dengan ketentuan yang sudah ada tersebut, sehingga tidak memiliki kejelasan. Ketidakjelasan ini berpotensi menimbulkan multitafsir yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepastian hukum serta membuka peluang terjadinya ketidakseimbangan dalam hubungan kerja.

Menurut Radbruch, “kepastian hukum dimaknai dengan kondisi dimana hukum dapat berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati”, hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat (Halilah and Arif 2021). Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum terutama untuk norma hukum tertulis. Penerapan aturan yang konsisten penting untuk mencegah praktik kerja yang membahayakan fisik maupun mental pekerja (Danita and Author 2026). Frasa “mengikuti” yang terdapat di dalam Pasal 2 ayat (3) PKWT PT X memiliki 2 arti, yaitu mengikuti perusahaan dan mengikuti kepala SDM sehingga mengakibatkan ketidak pastian hukum. Makna dari mengikuti perusahaan ialah mengikuti peraturan perusahaan. Berdasarkan Pasal 108 ayat (1) UUK menyebutkan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Menyusun sebuah peraturan perusahaan merupakan suatu hal yang wajib. Keberadaannya berfungsi sebagai pedoman dan dasar kepastian hukum di dalam perusahaan.

Peraturan perusahaan tidak hanya disusun secara sepihak oleh pengusaha. Berdasarkan Pasal 110 ayat (1) UUK menyebutkan bahwa “Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”. Proses penyusunan peraturan perusahaan, pengusaha tidak dapat bertindak secara sepihak, melainkan harus melibatkan partisipasi wakil pekerja/buruh melalui pemberian saran dan pertimbangan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja, sehingga isi peraturan perusahaan lebih mencerminkan kebutuhan bersama. Frasa “mengikuti” dimaknai sebagai “mengikuti ketentuan perusahaan”, maka hal tersebut masih dapat dibenarkan secara hukum. Perusahaan sebagai subjek hukum memiliki instrumen formal berupa peraturan perusahaan.

Frasa “mengikuti” yang dimaknai sebagai “mengikuti kepala SDM” sebagai pihak pertama berbeda halnya dengan dimaknai mengikuti perusahaan. Kepala SDM pada dasarnya bersifat dinamis karena melekat pada individu yang menjalankan fungsi manajerial dan strategis, sehingga waktu kerjanya kerap menyesuaikan dengan kebutuhan. Secara implisit menempatkan kehendak individu sebagai acuan utama dalam pengaturan jam kerja, bukan pada norma yang bersifat objektif dan terstandarisasi menjadikan pekerja yang tidak memiliki kepastian. Kepala Staf SDM sebagai individu, memiliki karakteristik kehendak yang dinamis dan situasional. Akibatnya, pekerja berada dalam posisi yang tidak pasti karena jam kerja dapat berubah sewaktu-waktu bergantung pada kebijakan personal yang tidak memiliki batasan yang jelas. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kerugian nyata bagi staf. Ketidak pastian jam kerja dapat menyebabkan pekerja kehilangan kepastian mengenai kapan waktu kerja dimulai dan berakhir.

Ketidak pastian jam kerja bagi para pekerja tidak sesuai dengan tujuan dibuatnya perjanjian. Tujuan dibuatnya perjanjian adalah sebagai dasar penyelesaian apabila timbul masalah di kemudian hari agar para pihak terlindungi, mendapatkan kepastian hukum, dan keadilan (Ardiansyah et al. 2024). Hakikatnya perjanjian disusun sebagai instrumen hukum yang berfungsi untuk mengantisipasi dan menyelesaikan potensi sengketa yang mungkin timbul di kemudian hari. Fungsi hukum perjanjian tidak lepas dari tujuan hukum pada umumnya, yaitu: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum (Ardiansyah et al. 2024). Ketiganya merupakan hal yang fundamental guna melindungi para pihak dalam perjanjian. Tujuan utama dari perjanjian kerja pada kasus Pasal 2 ayat (3) PKWT PT X untuk memberikan kepastian hukum.

Tanpa kepastian jam kerja mengakibatkan fungsi hukum perjanjian yaitu kepastian hukum hilang. Hal tersebut karena pekerja tidak memiliki jam kerja yang pasti. Sedangkan menurut kesehatan bekerja 8 jam dengan 1 jam istirahat adalah hal

yang ideal dengan total 40 jam per minggu (Satoto 2025). Tanpa adanya kejelasan jam kerja maka dalam situasi tertentu para pekerja dapat dipaksa untuk bekerja melebihi batas waktu kerja normal tanpa kejelasan mekanisme penghitungan lembur. Hal tersebut bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja yang menuntut adanya batasan jam kerja yang pasti dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berbeda halnya apabila pengaturan jam kerja merujuk pada perusahaan sebagai subjek hukum. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menetapkan jam kerja melalui peraturan perusahaan atau perjanjian kerja yang disusun berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, setiap perubahan atau penyesuaian jam kerja tetap berada dalam lingkup yang sah secara hukum. Sementara itu, mengikuti Kepala Staf SDM justru menghilangkan jaminan tersebut, karena tidak ada kepastian bahwa jam kerja selalu sejalan dengan norma hukum yang berlaku. Frasa “mengikuti” menimbulkan ambiguitas dalam pengaturan jam kerja menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja dalam pelaksanaannya.

2. Akibat Hukum Keberlakuan Klausula Yang Memuat Frasa “Mengikuti”

Syarat sah perjanjian kerja diatur di dalam Pasal 52 ayat (1) UUK. Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UUK menyebutkan bahwa: “Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Syarat sah perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) UUK pada dasarnya terbagi menjadi dua kategori, yaitu syarat subjektif dan syarat objektif. Syarat subjektif tercermin dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a dan huruf b UUK yang menekankan adanya kesepakatan para pihak serta kecakapan atau kemampuan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum. Kedua syarat tersebut berkaitan langsung dengan subjek hukum yang membuat perjanjian kerja, yakni pekerja dan pengusaha. Syarat subjektif

tidak dapat dipenuhi menyebabkan perjanjian dapat dibatalkan (*cancelling*), yang dapat diajukan oleh para pihak yang tidak cakap, atau pihak yang merasa tidak bebas dalam membuat kesepakatan (Ustien and Marhum 2022). Akibat dari perjanjian kerja yang melanggar syarat subjektif telah diatur di dalam Pasal 52 ayat (2) UUK yang menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan”.

Perjanjian yang tidak memenuhi syarat subjektif maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan oleh salah satu pihak. Pihak tersebut adalah pihak yang tidak cakap menurut hukum dan pihak yang memberikan perizinannya atau menyetujui perjanjian itu secara tidak bebas (Subekti 2008). Perjanjian memberikan hak kepada pihak tertentu untuk mengajukan pembatalan perjanjian. Tidak terpenuhinya syarat subjektif tidak begitu saja langsung diketahui oleh hakim, jadi harus diajukan oleh pihak yang berkepentingan (Subekti 2008). Perjanjian akan tetap mengikat para pihak selama salah satu pihak belum mengajukan pembatalan dan hakim belum menyetujui pembatalan perjanjian.

Selain syarat subjektif, syarat selanjutnya adalah syarat objektif. Syarat objektif diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf c dan huruf d UUK yang berkaitan dengan adanya pekerjaan yang diperjanjikan serta pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, syarat objektif berfokus pada substansi atau isi dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Tidak dipenuhinya syarat objektif, perjanjian batal demi hukum (*null and void*), perjanjian dianggap tidak pernah lahir dan tidak pernah terjadi suatu perikatan (Ustien and Marhum 2022). Akibat dari perjanjian kerja yang melanggar syarat objektif telah diatur di dalam Pasal 52 ayat (3) UUK menyebutkan

bahwa “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.”

Akibat hukum dari suatu perjanjian kerja pada dasarnya terbagi menjadi dua, yaitu perjanjian yang sah dan perjanjian yang tidak sah. Berdasarkan Pasal 1338 ayat (1) KUHPer yang menyatakan bahwa “Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Setiap perjanjian yang dibuat secara sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan memiliki kekuatan mengikat yang setara dengan undang-undang bagi para pihak yang menyepakatinya. Hal ini berarti bahwa sejak perjanjian tersebut disepakati, para pihak wajib menaati dan melaksanakan seluruh isi perjanjian sebagaimana ketentuan hukum yang berlaku bagi mereka, sehingga perjanjian tidak dapat dipandang sebagai kesepakatan biasa, melainkan sebagai sumber hak dan kewajiban yang mengikat secara hukum.

Akibat hukum dari tidak sahnya perjanjian ada dua yaitu dapat dibatalkan dan batal demi hukum. Perjanjian batal demi hukum (*null and void*) berarti perjanjian tersebut dianggap tidak pernah lahir dan tidak pernah terjadi suatu perikatan (Ustien and Marhum 2022). Perihal batal demi hukum diatur dalam Pasal 1335 KUHPer yang menyebutkan bahwa “Suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan”. Setiap perjanjian harus didasarkan pada sebab yang sah dan tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, maupun ketertiban umum. Isi dari suatu perjanjian merupakan dasar yang melatarbelakangi para pihak dalam membuat perjanjian tersebut. Sebab bertentangan dengan nilai hukum dijelaskan pada Pasal 1337 KUHPer yang menyebutkan bahwa “Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum”. Perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada sejak semula dan

tidak melahirkan hak maupun kewajiban hukum. Menurut Soeroso apabila kontrak itu objeknya tidak jelas atau bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, atau kesusilaan, maka kontrak tersebut batal demi hukum (Maramis, Kalalo, and Mamengko 2023). Perjanjian yang dinyatakan batal demi hukum dipandang seolah-olah tidak pernah lahir, sehingga tidak memiliki kekuatan berlaku maupun keabsahan. Akibatnya, tujuan perjanjian untuk menimbulkan suatu perikatan dianggap tidak tercapai.

Frasa “mengikuti” yang tertera di dalam Pasal 2 ayat 3 PKWT PT X mengakibatkan hilangnya salah satu dari fungsi hukum yaitu menghilangkan kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan hal yang penting bagi para pihak dalam perjanjian. Adanya frasa “mengikuti” mengakibatkan hilangnya kepastian hukum sehingga pihak yang dirugikan adalah pihak kedua yaitu pekerja. Jam kerja telah diatur dengan jelas di dalam Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja, sedangkan di dalam Pasal 2 ayat (3) PKWT PT X tidak menyebutkan jam kerja yang jelas. Hal tersebut menjelaskan bahwa kontrak tidak sesuai atau bertentangan dengan UU Cipta Kerja.

Bertentangan dengan UU Cipta Kerja telah melanggar ketentuan yang berada di dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d yaitu “pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku”. Tidak sesuainya perjanjian kerja dengan undang-undang maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Hal tersebut berdasarkan Pasal 52 ayat (3) UUK menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum”.

Perihal batal demi hukum diatur dalam Pasal 1335 KUHPer yang menyebutkan bahwa “Suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan”. Perjanjian yang tidak didasarkan

pada alasan yang sah atau bertentangan dengan nilai hukum yang berlaku tidak dapat menimbulkan kekuatan mengikat bagi para pihak. Setiap perjanjian memiliki objek perjanjian di dalamnya, menurut Soeroso apabila kontrak itu objeknya tidak jelas atau bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, atau kesusilaan, maka kontrak tersebut batal demi hukum (Maramis et al. 2023). Perjanjian yang dinyatakan batal demi hukum dipandang seolah-olah tidak pernah lahir, sehingga tidak memiliki kekuatan berlaku maupun keabsahan. Akibatnya, tujuan perjanjian untuk menimbulkan suatu perikatan dianggap tidak tercapai. Perjanjian batal demi hukum (null and void) berarti perjanjian tersebut dianggap tidak pernah lahir dan tidak pernah terjadi suatu perikatan (Ustien and Marhum 2022). Konsep batal demi hukum tersebut diterapkan secara mutlak dalam perjanjian kerja, maka pekerja berpotensi menjadi pihak yang paling dirugikan, sebab hubungan kerja yang telah berlangsung secara nyata dapat dianggap tidak pernah ada. Sedangkan pekerja telah melaksanakan pekerjaannya dan menyerahkan tenaga serta waktunya kepada pengusaha.

Penerapan hukum yang tetap memperhatikan perlindungan terhadap pekerja seperti pada Putusan Nomor: 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst. Berdasarkan putusan tersebut, Majelis Hakim pada pokoknya menemukan fakta bahwa PKWT yang dibuat antara perusahaan dengan pekerja tidak ditandatangani oleh pihak perusahaan, meskipun dari pihak pekerja telah terlebih dahulu pada tanggal 22 April 2025. Tanpa adanya tanda tangan dari pihak perusahaan, pekerja melakukan pekerjaan dan telah mengikuti kegiatan kerja lapangan bersama karyawan aktif lainnya hingga tanggal 25 April 2025. Fakta tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja telah berlangsung secara nyata meskipun terdapat cacat dalam pembentukan perjanjian kerjanya.

Tanpa adanya tanda tangan dari pihak perusahaan tersebut secara jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf i UUK yang mensyaratkan adanya “tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.” Ketentuan tersebut bukan

sekadar persyaratan administratif formal, melainkan merupakan bentuk konkret dari adanya kesepakatan para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a UUK yang mensyaratkan adanya “kesepakatan kedua belah pihak.” Tanda tangan merupakan bukti bahwa para pihak telah sepakat dan tanda tangan merupakan bukti bahwa suatu perjanjian telah memenuhi syarat formil suatu perjanjian kerja. Subekti menyatakan bahwa apabila perjanjian yang tidak memenuhi formalitas yang ditetapkan oleh undang-undang maka batal demi hukum. Ketiadaan tanda tangan pihak perusahaan dalam PKWT menyebabkan perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat formal yang ditentukan oleh hukum. Tanpa adanya tanda tangan pihak perusahaan mengakibatkan Majelis Hakim memutuskan merubah status pekerja yang awalnya PKWT menjadi pekerja tetap atau PKWTT.

Frasa “mengikuti” yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (3) PKWT PT X menimbulkan ketidakjelasan dalam pengaturan waktu kerja. Ketidakjelasan tersebut mengakibatkan tidak terpenuhinya unsur kepastian hukum bagi pekerja sebagai pihak kedua dalam perjanjian kerja. Ketidakjelasan tersebut tidak sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja jo. Pasal 21 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur total jam kerja dalam 1 hari dan dalam 1 minggu. Pengaturan jam kerja dalam PKWT PT X bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga melanggar syarat sah perjanjian kerja yang tertuang di dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d UUK. Konsekuensi atas ketidaksesuaian PKWT dengan peraturan perundang-undangan menyebabkan perjanjian kerja batal demi hukum. Sehingga berdasarkan Putusan Nomor: 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst dan pendapat dari Subekti, PKWT PT X berubah statusnya menjadi PKWTT.

C. KESIMPULAN

Pertama, pengaturan jam kerja yang terdapat frasa “mengikuti” mengakibatkan hilangnya salah satu fungsi perjanjian yaitu kepastian hukum. Hal tersebut karena pekerja tidak memiliki jam kerja yang pasti. Tanpa adanya kejelasan jam kerja maka dalam situasi tertentu para pekerja dapat dipaksa untuk bekerja melebihi batas waktu kerja normal. Frasa “mengikuti” yang terdapat di dalam perjanjian kerja mengakibatkan perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja jo. Pasal 21 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur total jam kerja dalam satu hari dan satu minggu.

Kedua, frasa “mengikuti” yang berada di dalam perjanjian bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga melanggar syarat sah perjanjian kerja yang tertuang di dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d UUK. Konsekuensi atas ketidaksesuaian PKWT dengan peraturan perundang-undangan menyebabkan perjanjian kerja batal demi hukum. Sehingga berdasarkan Putusan Nomor: 216/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jkt.Pst dan pendapat dari Subekti, PKWT yang batal demi hukum berubah statusnya menjadi PKWTT.

SARAN

1. Perusahaan

Menyusun perjanjian kerja harus memperhatikan hak pekerja. Salah satunya terkait pengaturan waktu kerja yang harus sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja jo. Pasal 21 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021. Klausula yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan harus dihindari karena berpotensi menimbulkan perselisihan

2. Pekerja

Memahami isi perjanjian kerja sebelum melakukan penandatanganan pada perjanjian kerja. Pekerja harus mengetahui hak-hak pekerja, salah satunya

adalah maksimal jam kerja dalam satu hari. Pekerja harus berani menggunakan jalur hukum jika terdapat klausula yang merugikan dirinya sendiri melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Pemerintah

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja harus melakukan evaluasi dalam pengawasan dan pemeriksaan terkait kontrak kerja setiap perusahaan terutama mengenai jam kerja. Hal tersebut penting untuk memastikan bahwa ketentuan jam kerja yang dicantumkan dalam perjanjian kerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, tidak menimbulkan multitafsir, serta tidak membuka peluang bagi perusahaan untuk memberlakukan jam kerja yang melebihi batas.

REFERENSI

- Ardiansyah, Adam, Ari Nurjaman, Arzil Azizah Saputra, Dandi Febriansyah, And Fadhlul Rohman Dian Rafles. 2024. "Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian Dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian Bisnis." *Jurnal Kewirausahaan & Inovasi* 2(1):11–12.
- Danita, Berlyandri, And Ahmad Nailul Author. 2026. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja Bagi Pekerja Anak: Studi Komparatif Indonesia Dan Malaysia." *Jurnal Hukum Pelita* 7(1):1–14. Doi: <https://doi.org/10.37366/jhp.v7i1.6426>.
- Halilah, Siti, And Mhd. Fakhurrahman Arif. 2021. "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli." *Jurnal Hukum Tata Negara* 4(2):56–65.
- Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia, Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa. 2025. "Kbbi Daring." *Balai Pustaka* 1. Retrieved November 14, 2025 (<https://kbbi.web.id/kerja>).
- Khakim, Abdul. 2020. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Revisi. Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti.
- Maramis, Stephanie, Merry Kalalo, And Rudolf Mamengko. 2023. "Kajian Hukum Tentang Keabsahan Jual Beli Online Pada Aplikasi Facebook." *Lex Privatum* 11(4).

- Marzuki, Peter Mahmud. 2025. *Penelitian Hukum*. Revisi. Edited By Suwito. Jakarta: Kencana.
- Satoto, Hari. 2025. "Jam Kerja Lama Picu Penyakit Jantung Dan Stroke." *Primaya Hospital* 1. Retrieved January 19, 2026 (<https://primayahospital.com/jantung/jam-kerja-lama/>).
- Soekanto, Soerjono, And Sri Mamudji. 2024. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Edited By Y. Hayati. Depok: Rajawali Pers.
- Subekti. 2008. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Pt. Intermedia.
- Ustien, Dewi, And Umar Marhum. 2022. "Perspektif Hukum Terhadap Suatu Perjanjian." *Delarev Lakinde Law Review* 1(2):85–92.
- Wake, Raynaldi Lay Hire, Agustinus Hedewata, And Yossie M. Y. Jacob. 2024. "Kekuatan Mengikat Dan Alasan Para Pihak Menggunakan Suatu Bentuk Perjanjian Dalam Mengawali Hubungan Kerja Di Kota Kupang." *Artemis Law Journal* 1:421–29.