

**PENERAPAN ASAS KONSENSUALISME DALAM PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

Aliya Sandra Dewi¹, Dian Fitriana², Dunia Sukma Garini³

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Hukum, Universitas Pamulang, Indonesia

Email Korespondensi: dosen00217@unpam.ac.id

ABSTRACT

The rapid pace of business development has encouraged companies to draft employment contracts in a practical and efficient manner, one form of which is the standardised (adhesion) employment contract. Theoretically, the formation of an agreement that has been consented to by the parties must comply with the principle of consensualism as regulated in Article 1320 of the Indonesian Civil Code. In practice, however, the employment contracts presented to workers are generally standardised agreements that fail to provide a balance of interests between the parties, so that the application of the principle of consensualism does not correspond with reality. This article examines whether the application of the principle of consensualism in Fixed-Term Employment Agreements (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) in Indonesia is consistent with labour law provisions, particularly Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment. This research employs a normative juridical method with a descriptive qualitative character, aiming to provide a comprehensive account of the legal phenomenon under study through library research on primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings show that PKWT in Indonesia should, in principle, fulfil three forms of freedom of contract: the freedom to make an agreement, the freedom to choose a contracting partner, and the freedom to determine the form of the agreement. However, the freedom to agree on the content of the contract and the manner of its formation is, in reality, not fulfilled, since PKWT is generally drawn up unilaterally and in standardised form, leaving workers with only the choice to accept or reject it. Provisions concerning workers' rights and obligations, as well as the prohibition on probationary periods within PKWT, are also frequently violated in practice. This article recommends strengthening the formal aspects of PKWT, more proactive labour supervision, and legal protection through the mechanism of converting defective PKWT into indefinite-term employment agreements (PKWTT)..

Keywords: Agreement, Principle of Consensualism, Labour Law.

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha yang sangat pesat mendorong perusahaan untuk menyusun perjanjian kerja secara praktis dan efisien, salah satunya melalui perjanjian kerja standar (baku). Secara teoritis, pembentukan perjanjian yang telah disepakati para pihak harus tunduk pada asas konsensualisme sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Namun dalam praktiknya, perjanjian kerja yang disodorkan kepada pekerja umumnya berbentuk perjanjian baku yang tidak memberikan keseimbangan kepentingan bagi para pihak, sehingga penerapan asas konsensualisme menjadi tidak sejalan dengan kenyataan. Artikel ini mengkaji apakah penerapan asas konsensualisme dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan sifat deskriptif kualitatif, yang bertujuan memberikan gambaran komprehensif mengenai fenomena hukum yang diteliti melalui studi kepustakaan atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Hasil kajian menunjukkan bahwa PKWT di

Indonesia semestinya memenuhi tiga bentuk kebebasan berkontrak, yaitu kebebasan membuat perjanjian, kebebasan memilih dengan siapa perjanjian dibuat, dan kebebasan menentukan bentuk perjanjian. Namun, kebebasan untuk menyepakati isi perjanjian dan cara pembuatannya pada kenyataannya tidak terpenuhi, karena PKWT umumnya dibuat secara sepihak dan standar sehingga pekerja hanya dihadapkan pada pilihan menerima atau menolak. Ketentuan mengenai hak dan kewajiban pekerja, serta larangan masa percobaan dalam PKWT, juga masih sering dilanggar dalam praktik. Artikel ini merekomendasikan penguatan aspek formal PKWT, pengawasan ketenagakerjaan yang lebih proaktif, serta perlindungan hukum melalui mekanisme perubahan status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bagi PKWT yang cacat kehendak atau bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan.

Kata kunci: Perjanjian; Asas konsensualisme, Hukum ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Peranan hukum dalam kehidupan bermasyarakat adalah memberikan perlindungan, rasa aman, ketenteraman, dan ketertiban guna mencapai perdamaian dan keadilan bagi setiap orang. Ketika satu pihak berjanji kepada pihak lain, atau ketika dua pihak berjanji untuk melaksanakan sesuatu, maka timbullah suatu kesepakatan (Maulinda, Dahlan, and Rasyid 2016). Demikian pula dalam bidang ketenagakerjaan, hubungan kerja lahir dari suatu perjanjian yang mengandung janji atau kesanggupan yang diucapkan maupun dituliskan, sehingga dari perjanjian tersebut timbul hubungan hukum yang sah antara dua pihak atau lebih yang lazim disebut perikatan.

Perjanjian pada hakikatnya merupakan sumber perikatan di samping undang-undang sebagaimana diatur dalam Pasal 1233 KUHPerdota. Perikatan adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih, di mana satu pihak berhak menuntut sesuatu dan pihak lainnya berkewajiban memenuhinya. Pasal 1365 KUHPerdota menegaskan bahwa setiap perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian bagi orang lain mewajibkan pihak yang bersalah untuk mengganti kerugian tersebut (Yusuf and Fadhlillah 2025). Prinsip ini menjadi landasan bahwa pelaksanaan perjanjian, termasuk perjanjian kerja, harus dilaksanakan dengan itikad baik agar tidak ada pihak yang dirugikan.

Dalam hubungan kerja, seorang pekerja mengikatkan diri dalam perjanjian kerja dengan pemberi kerja dengan maksud memperoleh upah. Pekerja memahami bahwa untuk memperoleh haknya, ia harus memberikan pelayanan berupa tenaga dan keahlian sebagai kewajiban yang harus dipenuhi. Namun dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kedudukan pemberi kerja dan pekerja pada dasarnya tidak pernah setara. Pemberi kerja secara struktural memiliki posisi tawar yang lebih kuat, sedangkan pekerja berada pada posisi yang relatif lemah, kecuali pekerja tersebut memiliki keahlian atau profesionalitas yang membuatnya memiliki daya tawar lebih tinggi dalam hal pengupahan (Nofianto 2022).

Hukum harus mewujudkan keadilan, karena keadilan merupakan tujuan hukum itu sendiri. Oleh karena itu, pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu semestinya memberikan rasa keadilan bagi kedua belah pihak. Isi atau klausul PKWT antara pengusaha dan pekerja tidak dapat semata-mata didasarkan pada mekanisme asas konsensualisme, karena penyerahan sepenuhnya pada mekanisme tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan dalam hubungan industrial. Negara karenanya berwenang membatasi klausul-klausul kontrak yang berdampak buruk atau merugikan kepentingan masyarakat, mengingat tidak ada kebebasan berkontrak yang bersifat mutlak. Prinsip kebebasan berkontrak yang diakui KUHPerdota tetap dibatasi melalui ketentuan undang-undang.

Kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimaksudkan untuk menciptakan lapangan kerja melalui fasilitasi, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi serta usaha mikro, kecil, dan menengah, sekaligus meningkatkan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha. Meski demikian, perlindungan hak-hak dasar pekerja tetap menjadi inti dari pengaturan ketenagakerjaan, guna mewujudkan kesejahteraan pekerja yang pada akhirnya berdampak positif pula pada kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Asas kebebasan berkontrak memberi kebebasan kepada para pihak untuk: (1) membuat atau tidak membuat perjanjian; (2) mengadakan perjanjian dengan siapa pun; (3) menentukan isi, pelaksanaan, dan persyaratan perjanjian; serta (4) menentukan bentuk perjanjian, baik tertulis maupun lisan. Namun demikian, kebebasan berkontrak hanya dapat mencapai tujuannya apabila para pihak memiliki posisi tawar yang seimbang. Apabila salah satu pihak berada pada posisi lemah, pihak dengan posisi tawar lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan sepihak, sehingga pada akhirnya melanggar rasa keadilan dalam kontrak (Arifaturrahman, Kasmar, and Irawansah 2026).

Terdapat tiga jenis PKWT menurut penentuan jangka waktunya, yaitu: PKWT yang masa berlakunya ditentukan menurut perjanjian (misalnya untuk jangka waktu satu tahun atau sampai proyek selesai); PKWT yang masa berlakunya ditentukan menurut undang-undang (misalnya bagi tenaga kerja asing berdasarkan izin dari Menteri Ketenagakerjaan); dan PKWT yang masa berlakunya ditentukan menurut kebiasaan atau adat setempat, misalnya berdasarkan fluktuasi jumlah pengunjung suatu usaha. Ketiga bentuk tersebut menandakan adanya unsur upah yang disepakati dan hubungan subordinasi (*dienstverhouding*) antara pemberi kerja dan pekerja.

Asas konsensualisme sendiri berarti bahwa para pihak yang membuat suatu perjanjian harus mencapai kesepakatan, persetujuan, atau kesesuaian kehendak mengenai hal-hal pokok dalam perjanjian tersebut, sebagaimana tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Dalam konteks PKWT, asas ini berarti bahwa perjanjian lahir dan sah karena adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Namun, khusus untuk PKWT, kesepakatan semata tidak cukup, karena undang-undang mensyaratkan pembuatan secara tertulis dan pencatatan resmi guna memenuhi formalitas hukum. Meski demikian, kesepakatan tetap menjadi titik awal terbentuknya hubungan kerja dan kewajiban yang mengikat para pihak (E. Amalia, Hosen, and Oktaviarni 2021).

Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja ke dalam dua bentuk, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT, yang lazim disebut perjanjian kerja kontrak, tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 56 ayat (2) undang-undang yang sama. PKWT harus dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia dan wajib memenuhi syarat, antara lain memiliki jangka waktu tertentu, berkaitan dengan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, dan tidak mensyaratkan masa percobaan. PKWT dapat diadakan paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, dengan kewajiban pemberitahuan tertulis oleh pemberi kerja paling lambat tujuh hari sebelum berakhirnya perjanjian (Ardi 2025).

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini mengidentifikasi penerapan asas konsensualisme dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta akibat hukum PKWT yang telah disepakati para pihak tetapi bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan asas konsensualisme dalam PKWT dikaitkan dengan kesesuaiannya terhadap hukum ketenagakerjaan di Indonesia serta bagaimana solusi dan perlindungan hukum terhadap PKWT yang bertentangan dengan ketentuan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan asas konsensualisme dalam PKWT serta solusi dan bentuk perlindungan hukumnya. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum perdata, sedangkan secara praktis diharapkan memberikan gambaran dan masukan bagi instansi maupun perusahaan dalam menerapkan asas konsensualisme secara adil dalam pelaksanaan PKWT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum kepustakaan yang mengkaji dokumen dan data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, teori hukum, serta pendapat para sarjana hukum. Penelitian menggunakan analisis kualitatif

dengan uraian deskriptif dan mengkaji asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, serta perbandingan hukum yang relevan dengan penerapan asas konsensualisme dalam PKWT (Diantha and Sh 2016). Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan karakteristik preskriptif dan analitis. Sifat preskriptif digunakan untuk mengkaji tujuan, nilai, validitas, konsep, dan norma hukum guna menghasilkan argumentasi sebagai preskripsi dalam penyelesaian permasalahan penerapan asas konsensualisme dalam PKWT (Arifuddin et al. 2025). Sementara itu, sifat analitis dilakukan dengan mengklasifikasikan, membandingkan, dan menghubungkan berbagai bahan hukum yang relevan dengan isu penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) dengan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier (Sunggono 2006). Bahan hukum primer meliputi KUHPPerdata, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, PP Nomor 35 Tahun 2021, serta peraturan terkait PKWT dan PKWTT (Sari et al. 2021). Bahan hukum sekunder berupa buku hukum, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu, sedangkan bahan hukum tersier berupa Black's Law Dictionary, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan kamus hukum lainnya. Bahan hukum diperoleh melalui perpustakaan dan basis data ilmiah secara luring maupun daring, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menafsirkan, mengklasifikasikan, dan menghubungkan bahan hukum untuk menjawab rumusan masalah.

PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Perjanjian dan Asas-Asas Hukum Perjanjian

Penegakan hukum lingkungan di Indonesia merupakan tantangan yang kompleks, terutama dalam konteks pertambangan ilegal. Berdasarkan data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), sekitar 80% kegiatan pertambangan di Indonesia berlangsung tanpa izin resmi. Angka ini menunjukkan adanya kesenjangan yang nyata antara regulasi yang ada dengan praktik di lapangan. Di sisi lain, budaya hukum yang berkembang di masyarakat turut membentuk cara pandang masyarakat terhadap penegakan hukum, termasuk di sektor lingkungan (<https://www.bps.go.id/id/publication/2024>). Dalam konteks ini, resistensi masyarakat terhadap penegakan hukum lingkungan bukan semata-mata bentuk pelanggaran, melainkan respons terhadap berbagai faktor, mulai dari ketidakpuasan terhadap kebijakan pemerintah hingga dampak sosial-ekonomi dari kegiatan pertambangan yang mereka jalani.

Resistensi masyarakat terhadap hukum lingkungan tidak selalu bisa dianggap negatif. Dalam banyak kasus, hal ini mencerminkan ketidakpuasan yang mendalam terhadap ketidakadilan sosial dan tekanan ekonomi yang mereka alami. Misalnya, di beberapa wilayah Sumatera, masyarakat menolak penegakan hukum terhadap pertambangan ilegal karena mereka menganggap kegiatan tersebut sebagai sumber penghidupan utama. Situasi ini menimbulkan dilema yang nyata antara kepentingan ekonomi jangka pendek dan perlindungan lingkungan jangka panjang. Penegakan hukum yang terlalu ketat tanpa memperhatikan kondisi sosial-ekonomi justru berpotensi memicu konflik antara masyarakat dan pemerintah, sehingga tujuan keberlanjutan lingkungan sulit tercapai (Sutrisno and Permana 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Lingkungan Hidup Universitas Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 65% responden di daerah pertambangan ilegal merasa pemerintah belum menyediakan alternatif ekonomi yang memadai. Temuan ini menegaskan bahwa resistensi masyarakat terhadap hukum lingkungan sering berakar pada kebutuhan dasar yang belum terpenuhi. Penegakan hukum yang efektif tidak cukup hanya menegakkan aturan; ia harus disertai pemahaman terhadap realitas sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat. Tanpa pendekatan ini, intervensi hukum bisa justru memperburuk ketegangan dan menimbulkan sikap antipati terhadap pemerintah, sehingga tujuan perlindungan lingkungan semakin sulit dicapai (bps.go.id, 2023). Urgensi penegakan hukum yang lebih efektif juga diperkuat oleh fakta bahwa lebih dari 30% area hutan di Indonesia telah mengalami kerusakan akibat aktivitas pertambangan ilegal. Meskipun pemerintah melakukan berbagai upaya untuk menindak praktik ilegal ini, banyak masyarakat tetap melanjutkan kegiatan tersebut karena mereka merasa tidak memiliki alternatif lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan represif semata tidak cukup. Pemerintah perlu

mengedepankan strategi yang lebih inklusif, berbasis kolaborasi, dan melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga hukum tidak hanya menjadi instrumen pengawasan, tetapi juga bagian dari sistem nilai yang diterima dan dijalankan oleh komunitas lokal (A. Amalia et al. 2017).

Kajian terhadap budaya hukum di masyarakat menjadi sangat penting. Budaya hukum yang kuat dapat menjadi alat efektif untuk mendorong kepatuhan sukarela terhadap regulasi lingkungan. Namun, jika budaya hukum tidak selaras dengan kebutuhan dan nilai-nilai masyarakat, penegakan hukum akan selalu menghadapi hambatan besar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menggali lebih dalam mekanisme resistensi sosial terhadap hukum lingkungan dalam konteks pertambangan ilegal, termasuk faktor-faktor sosial, ekonomi, dan kultural yang membentuk perilaku masyarakat. Pemahaman ini, diharapkan strategi penegakan hukum bisa lebih adaptif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Tinjauan Umum Perjanjian dan Asas-Asas Hukum Perjanjian

Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak, di mana satu pihak berhak menuntut sesuatu dari pihak lain, dan pihak lain berkewajiban memenuhi tuntutan tersebut. Pasal 1233 KUHPerdata menegaskan bahwa perikatan dapat lahir baik dari perjanjian maupun dari undang-undang. Rumusan Pasal 1313 KUHPerdata mengenai perjanjian dinilai oleh sejumlah ahli, salah satunya Abdulkadir Muhammad, mengandung beberapa kelemahan: rumusannya bersifat sepihak karena hanya menyebut satu pihak yang “mengikatkan diri”; rumusan “perbuatan” dapat mencakup perbuatan yang tidak mengandung unsur mufakat, seperti *zaakwaarneming* atau *onrechtmatige daad*; definisinya terlalu luas hingga dapat mencakup hubungan hukum keluarga; serta tidak menyebutkan tujuan diadakannya perjanjian. Atas dasar itu, Abdulkadir merumuskan pengertian perjanjian sebagai suatu persetujuan di mana dua pihak atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu di bidang harta kekayaan (Azqiyah 2025).

Dalam hukum kontrak, terdapat lima asas utama yang menjadi landasan pembentukan perjanjian, yaitu: asas kebebasan berkontrak, yang memberi kebebasan kepada setiap orang untuk membuat perjanjian dengan siapa pun dan mengenai apa pun selama tidak melanggar hukum, ketertiban umum, dan kesusilaan; asas konsensualisme, yang menegaskan bahwa suatu perjanjian lisan sekalipun bersifat mengikat sejak tercapainya kesepakatan, tanpa memerlukan formalitas tertentu, kecuali untuk melindungi kepentingan pihak yang berkewajiban memenuhi prestasi; asas *pacta sunt servanda*, yang menyatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata; asas itikad baik, yang mengharuskan pelaksanaan perjanjian dilakukan dengan itikad baik sesuai Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata; serta asas kepribadian, yang menegaskan bahwa perjanjian hanya mengikat para pihak yang membuatnya dan tidak menimbulkan hak atau kewajiban bagi pihak ketiga, kecuali dalam hal-hal tertentu seperti perjanjian untuk pihak ketiga (*derdenbeding*).

Selain pendapat Abdulkadir, sejumlah sarjana hukum lain turut memberikan definisi mengenai perjanjian. Gamal Komandoko dan Handri Raharjo mendefinisikan perjanjian sebagai hubungan yang sah dalam bidang harta benda antara subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lain, di mana para pihak saling mengikatkan diri sehingga salah satu pihak wajib melaksanakan prestasinya sesuai kesepakatan yang menimbulkan akibat hukum. Wirjono Prodjodikoro mengartikan perjanjian sebagai hubungan yang sah mengenai harta benda antara dua pihak (Kansil 1979), di mana satu pihak berjanji atau dianggap telah berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji tersebut. Sementara itu, menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, perjanjian diartikan sebagai hubungan yang sah antara dua pihak atau lebih berdasarkan konsensus yang menimbulkan akibat-akibat hukum, sebuah pergeseran penting dari teori lama yang lebih menitikberatkan pada perbuatan hukum semata tanpa menegaskan syarat konsensus di antara para pihak (Yusuf and Fadhlillah 2025).

Keberagaman definisi tersebut menegaskan bahwa inti dari suatu perjanjian, termasuk perjanjian kerja, terletak pada dua unsur pokok: adanya konsensus atau kesepakatan bebas dari para pihak, dan adanya

akibat hukum berupa lahirnya hak serta kewajiban yang saling berkorelasi antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Kedua unsur inilah yang kemudian menjadi titik tolak untuk menilai apakah suatu PKWT benar-benar lahir dari kesepakatan bebas sebagaimana dimaksud oleh asas konsensualisme, ataukah sekadar formalitas administratif yang menutupi ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja (Nofianto 2022).

Pasal 1320 KUHPdata menetapkan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat perikatan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Dua syarat pertama merupakan syarat subjektif yang apabila tidak terpenuhi mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan (*voidable*), sedangkan dua syarat terakhir merupakan syarat objektif yang apabila tidak terpenuhi mengakibatkan perjanjian batal demi hukum (*void ab initio*). Mengenai momentum terjadinya kesepakatan, dikenal empat teori, yaitu teori pernyataan (*uitingstheorie*), teori pengiriman (*verzendingstheorie*), teori pengetahuan (*vernemingstheorie*), dan teori penerimaan, yang masing-masing menekankan titik waktu berbeda dalam menentukan kapan kesepakatan dianggap telah terjadi antara pihak yang menawarkan dan pihak yang menerima tawaran (Susanti 2024).

Keempat teori mengenai momentum kesepakatan tersebut memiliki relevansi tersendiri dalam konteks PKWT. Dalam praktik pembuatan PKWT di Indonesia, momentum kesepakatan pada umumnya dianggap terjadi ketika pekerja membubuhkan tanda tangan pada dokumen kontrak yang telah disiapkan sepenuhnya oleh pemberi kerja, sehingga secara formal paling mendekati teori penerimaan. Namun, persoalan mendasarnya bukan terletak pada momentum kapan kesepakatan terjadi, melainkan pada kualitas kesepakatan itu sendiri apakah kesepakatan tersebut benar-benar mencerminkan pertemuan kehendak yang setara (*equality of bargaining power*), ataukah sekadar penerimaan atas syarat-syarat yang telah ditentukan secara sepihak tanpa ruang negosiasi bagi pekerja. Inilah yang menjadi akar persoalan ketegangan antara asas konsensualisme secara formal dengan prinsip keadilan substantif dalam hukum ketenagakerjaan.

Hukum Ketenagakerjaan dan Hubungan Kerja

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami evolusi pengaturan, mulai dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, kemudian digantikan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, hingga akhirnya diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelum dikenal istilah ketenagakerjaan, bidang ini dikenal sebagai hukum perburuhan, yang pada hakikatnya berorientasi pada perlindungan tenaga kerja guna menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh serta kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi, dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Hubungan kerja lahir setelah adanya perjanjian antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah, sedangkan pengusaha menyatakan kesanggupannya mempekerjakan pekerja dengan membayar upah tersebut. Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur ini bersifat kumulatif: unsur pekerjaan (*arbeid*) yang disepakati tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum; unsur perintah (*gezagverhouding*) yang menempatkan pekerja dalam hubungan subordinasi terhadap pemberi kerja (Bank 2021) serta unsur upah (*loon*) sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, yang dapat dibedakan menjadi upah nominal, upah nyata, upah hidup, upah minimum, dan upah yang wajar, dengan berbagai sistem pengupahan seperti sistem upah jangka waktu, sistem upah potongan, sistem upah permufakatan, sistem skala upah berubah, upah indeks, dan sistem pembagian keuntungan. Unsur keempat adalah waktu (*tijd*), yang menentukan jangka waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan jam kerja, waktu istirahat, dan cuti sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan (Arifaturahman, Kasmar, and Irawansah 2026).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, unsur pekerjaan (*arbeid*) dalam hubungan kerja harus dilaksanakan sendiri oleh pekerja, kecuali pemberi kerja mengizinkan pekerja menyuruh pihak ketiga untuk menggantikannya, sebagaimana diatur dalam Pasal 1603a KUHPerdara. Unsur perintah (*gezagsverhouding*) menempatkan pemberi kerja pada posisi yang berhak sekaligus berkewajiban memberikan perintah terkait pelaksanaan pekerjaan, sedangkan pekerja berkedudukan sebagai pihak yang menerima perintah tersebut, sehingga hubungan antara pekerja dan pemberi kerja bersifat subordinatif atau vertikal, bukan hubungan yang setara secara struktural. Karakter subordinatif inilah yang pada akhirnya menjadi salah satu argumen mengapa hukum ketenagakerjaan tidak dapat sepenuhnya menyerahkan pembentukan PKWT pada mekanisme konsensualisme murni sebagaimana berlaku dalam hukum perjanjian perdata pada umumnya, sebab hubungan yang bersifat subordinatif secara inheren mengandung ketimpangan posisi tawar (Santoso and T n.d.).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Persyaratannya

PKWT adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya telah ditentukan sejak awal, sehingga pekerja yang terikat dalam PKWT lazim disebut pekerja kontrak. Apabila jangka waktu perjanjian telah berakhir, hubungan kerja berakhir dengan sendirinya tanpa disertai kewajiban pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana berlaku bagi pekerja tetap. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1986 mendefinisikan kesepakatan kerja tertentu sebagai kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 menegaskan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Amir 2026).

Pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menimbulkan perbedaan tafsir, terutama mengenai jenis pekerjaan yang dapat menggunakan skema PKWT apakah didasarkan pada jangka waktu ataukah pada selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dalam praktik, banyak pemberi kerja menafsirkan Pasal 56 ayat (2) secara sepihak sehingga menerapkan PKWT terhadap pekerjaan inti yang seharusnya dikerjakan oleh pekerja tetap. Ketentuan pembaruan PKWT dalam Pasal 59 ayat (6) pun sering dijadikan dasar untuk terus-menerus memperbarui status kontrak pekerja meskipun pekerjaan yang dilakukan bersifat tetap dan berkelanjutan, sehingga terjadi penyalahgunaan skema kontrak demi fleksibilitas bagi pemberi kerja (Dewi and Fitriana n.d.).

PKWT harus memenuhi dua jenis syarat, yaitu syarat formil dan syarat materiil. Syarat materiil meliputi: kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak, kemampuan dan kecakapan para pihak untuk membuat kesepakatan, adanya pekerjaan yang dijanjikan, serta pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Pelanggaran atas syarat subjektif (angka 1 dan 2) mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan melalui permohonan atau gugatan ke pengadilan, sedangkan pelanggaran atas syarat objektif (angka 3 dan 4) mengakibatkan perjanjian batal demi hukum. PKWT wajib dibuat secara tertulis dan tidak boleh mensyaratkan masa percobaan; apabila PKWT tetap mensyaratkan masa percobaan, ketentuan masa percobaan tersebut batal demi hukum. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004, PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dapat dibuat paling lama tiga tahun; apabila pekerjaan tersebut selesai lebih cepat dari yang diperjanjikan, PKWT berakhir demi hukum pada saat pekerjaan selesai (Saptaryo n.d.).

Selain persoalan jangka waktu dan larangan masa percobaan, ketentuan mengenai bentuk PKWT juga menjadi persoalan tersendiri dalam praktik (Principle et al. 2020). Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf Latin. Ketentuan ini dimaksudkan agar para pihak, khususnya pekerja, memiliki pemahaman yang jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing, serta memiliki alat bukti yang kuat apabila di kemudian hari timbul perselisihan hubungan industrial. Ketiadaan bentuk tertulis pada PKWT,

sebagaimana telah diuraikan, membawa konsekuensi hukum berupa peralihan status kontrak menjadi PKWTT secara otomatis, sehingga ketentuan formil ini pada dasarnya berfungsi sebagai instrumen perlindungan tersendiri bagi pekerja, terlepas dari ada atau tidaknya kesepakatan substantif mengenai isi kontrak.

Penerapan Asas Konsensualisme dalam PKWT

Asas konsensualisme terkandung dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa suatu perjanjian sah apabila terdapat kesepakatan di antara para pihak yang kelak akan mengikat mereka. Berdasarkan asas ini, sumber kewajiban kontraktual dipahami sebagai bertemunya kehendak (*convergence of wills*) atau konsensus para pihak yang membuat kontrak (Nofianto et al. 2022). Namun, dalam keadaan tertentu, kesepakatan yang tampak lahir dapat sesungguhnya tidak mencerminkan kehendak bebas para pihak akibat adanya cacat kehendak (*wilsgebreke*), yang menurut KUHPerdara meliputi tiga bentuk: kesesatan atau *dwinging* (Pasal 1322), penipuan atau *bedrog* (Pasal 1323), dan paksaan atau *dwang* (Pasal 1328). Penghormatan terhadap kesepakatan bersama melalui asas konsensualisme, sebagaimana dikemukakan Subekti, pada hakikatnya juga merupakan bentuk penghormatan terhadap martabat manusia, sejalan dengan pepatah Belanda “*een man een man, een woord een woord*” (Tobing 2022).

Asas konsensualisme memberikan sejumlah manfaat apabila diterapkan secara proporsional dalam suatu kontrak, yaitu fleksibilitas dan efisiensi dalam pembentukan kontrak tanpa prosedur yang berbelit; perlindungan hukum melalui kesepakatan yang sah dan dapat ditegakkan; serta kebebasan berkontrak yang memungkinkan para pihak menentukan isi dan format perjanjian sesuai kebutuhan, sepanjang tidak melanggar hukum yang berlaku, misalnya Pasal 1321 KUHPerdara yang membatalkan persetujuan karena kekhilafan, paksaan, atau penipuan (Friska 2012).

Perkembangan doktrin hukum kontrak turut mengenal cacat kehendak baru berupa penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*), yaitu keadaan di mana pihak yang lebih kuat memanfaatkan ketergantungan atau kebutuhan mendesak pihak lain untuk menyetujui kontrak yang merugikan. Dalam hukum perdata Belanda (*Nieuw Burgerlijk Wetboek*), penyalahgunaan keadaan diakui sebagai alasan pembatalan kontrak apabila terdapat keadaan istimewa, tindakan penyalahgunaan, pengetahuan pihak yang diuntungkan atas situasi tersebut, dan hubungan kausal yang jelas antara penyalahgunaan dan lahirnya kontrak. Ajaran ini juga dikenal dalam sistem *common law* sebagai doktrin *undue influence*. Meskipun belum diatur secara eksplisit dalam KUHPerdara, ajaran penyalahgunaan keadaan telah diakui melalui yurisprudensi di Indonesia, dengan hakim yang secara aktif melakukan penemuan hukum sebagaimana diamanatkan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Sejumlah putusan Mahkamah Agung memberikan indikasi mengenai parameter penyalahgunaan keadaan dalam konteks perjanjian, di antaranya Putusan Mahkamah Agung Nomor 3431 K/Pdt/1985 dan Nomor 3641 K/Pdt/2001, yang mempertimbangkan latar belakang istimewa, pengetahuan pihak yang lebih kuat, ketidakseimbangan klausul kontrak, dan hubungan kausalitas antara penyalahgunaan dan lahirnya kontrak. Praktik ini turut dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Nomor 3406 K/Pdt/2019, meski terdapat pengecualian sebagaimana tampak dalam Putusan Nomor 3550 K/Pdt/2021. Dalam konteks hubungan industrial, perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 59/G/2014/PHI.PN.BDG menunjukkan bahwa pekerja yang dituntut menandatangani surat pengunduran diri di bawah tekanan, tanpa dasar tuduhan yang terbukti, dinilai hakim sebagai tindakan yang melanggar Pasal 1321 dan 1449 KUHPerdara tentang cacat kehendak, sehingga menegaskan bahwa kesepakatan yang dicapai di bawah tekanan bukanlah kesepakatan yang lahir dari kehendak bebas sebagaimana disyaratkan asas konsensualisme (Taun 2020).

Praktik Penyimpangan Asas Konsensualisme dalam PKWT: Analisis Kasus

Penyimpangan asas konsensualisme dalam PKWT umumnya terjadi ketika kesepakatan tidak tercapai secara murni, melainkan karena adanya tekanan, penipuan, atau penyalahgunaan keadaan oleh pengusaha

terhadap pekerja. Berikut disajikan beberapa pola dan contoh kasus yang menggambarkan bentuk-bentuk penyimpangan tersebut (Shalihah 2016).

a. Pekerja Dipaksa Menandatangani Kontrak (Paksaan/Dwang)

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 113 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Mahkamah Agung mengabulkan permohonan pekerja terkait pelanggaran PKWT yang berujung pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hakim mempertimbangkan bahwa tindakan memaksa pekerja menandatangani kontrak baru yang merugikan, atau melakukan pemutusan hubungan kerja di tengah masa kontrak tanpa dasar yang sah, merupakan tindakan wanprestasi. Asas konsensualisme mensyaratkan kesepakatan yang bersifat sukarela; apabila penandatanganan dilakukan di bawah tekanan, kesepakatan tersebut batal demi hukum. Dalam hal unsur paksaan berupa ancaman fisik atau pemerasan, perkara tersebut dapat pula ditarik ke ranah pidana berdasarkan Pasal 335 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), dan putusan perdata pada Pengadilan Hubungan Industrial akan mempertimbangkan bukti pidana tersebut untuk membatalkan perjanjian kerja (Priyono and Birauti 2022).

b. Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik van Omstandigheden*)

Hakim pada umumnya memandang penyalahgunaan keadaan sebagai bentuk cacat kehendak yang menghilangkan unsur sepakat dalam perjanjian, sehingga perjanjian tersebut dapat dibatalkan (*voidable*). Putusan Pengadilan Tinggi Palangkaraya Nomor 75/PDT/2023/PT PLK mengindikasikan penerapan doktrin penyalahgunaan keadaan pada perjanjian yang melanggar asas hukum, di mana hakim mempertimbangkan itikad baik dan keseimbangan posisi para pihak dalam konteks hubungan kerja. Penyimpangan semacam ini dinilai melanggar itikad baik dan asas kepatutan dalam pembentukan perjanjian.

c. Kontrak Tidak Sesuai dengan Kesepakatan Lisan (Penipuan/Bedrog)

Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Pal menyoroti kasus pekerja yang diberhentikan secara lisan dengan alasan efisiensi, yang menegaskan pentingnya prosedur pemutusan hubungan kerja yang benar meskipun keabsahan kontrak awal diragukan. Meskipun perjanjian lisan pada dasarnya tetap sah menurut hukum perdata, ketiadaan bukti tertulis kerap melemahkan posisi pekerja ketika terjadi sengketa, khususnya pada hubungan kerja informal seperti pekerja rumah tangga atau mandor lapangan (Purnama 2009).

d. PKWT pada Pekerjaan Bersifat Tetap (Penyalahgunaan Jenis Pekerjaan)

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1163 K/Pdt.Sus-PHI/2023 menunjukkan kasus pekerja yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan, namun tetap dipaksa menggunakan skema PKWT secara berulang tanpa kepastian status. Praktik demikian melanggar ketentuan jenis pekerjaan yang boleh menggunakan PKWT dan bertentangan dengan substansi perlindungan hukum ketenagakerjaan, meskipun secara formal terdapat tanda tangan pekerja, karena pekerja pada dasarnya tidak memiliki posisi tawar untuk menolak jenis kontrak tersebut.

e. PKWT yang Tidak Tertulis atau Tidak Ditandatangani

Dalam praktik, terdapat pula kasus pekerja yang telah bekerja tanpa pernah menerima salinan kontrak tertulis, sehingga hak-hak pekerja menjadi tidak jelas. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Yyk menunjukkan kecenderungan hakim untuk mengubah status PKWT menjadi PKWTT apabila terbukti PKWT tersebut cacat administratif, seperti tidak ditandatangani atau tidak dibuat secara tertulis, atau apabila pekerja pada kenyataannya melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap. Pasal 1313 KUHP perdata sendiri tidak menegaskan bahwa perjanjian harus dibuat dalam bentuk tertulis, sehingga esensi perjanjian tetap terletak pada kesepakatan dua pihak atau lebih untuk mengikatkan diri, baik secara lisan maupun tertulis. Namun demikian, kekuatan pembuktian perjanjian lisan jauh lebih lemah dibandingkan perjanjian tertulis ketika terjadi perselisihan di kemudian hari (Juniardi and Hapsari 2021).

Kelima pola penyimpangan di atas memperlihatkan bahwa cacat kehendak dalam PKWT tidak selalu tampak secara kasat mata pada saat penandatanganan kontrak, melainkan baru terungkap ketika terjadi

perselisihan hubungan industrial dan pekerja mengajukan bukti-bukti pendukung ke hadapan majelis hakim. Kondisi ini menegaskan pentingnya dokumentasi yang memadai, baik oleh pekerja maupun oleh pengawas ketenagakerjaan, sebagai instrumen pembuktian dalam menilai keabsahan kesepakatan yang mendasari suatu PKWT (Noviana, Suriaatmadja, and Sundary 2022).

Berdasarkan uraian kelima pola penyimpangan tersebut, tampak bahwa asas konsensualisme dalam praktik PKWT di Indonesia kerap direduksi menjadi sekadar formalitas tanda tangan, tanpa disertai kesetaraan posisi tawar yang sesungguhnya antara pekerja dan pemberi kerja. Padahal, perjanjian yang sah menurut hukum perdata mensyaratkan bukan hanya adanya kesepakatan, tetapi kesepakatan yang lahir dari kehendak bebas kedua belah pihak, sebagaimana ditegaskan melalui asas-asas hukum perjanjian lainnya, yaitu asas kekuatan mengikat (*pacta sunt servanda*), asas kebebasan berkontrak, dan asas keseimbangan kedudukan para pihak di mata hukum (NUGROHO 2015).

Pola-pola penyimpangan yang telah diuraikan menunjukkan bahwa persoalan konsensualisme dalam PKWT tidak dapat dilepaskan dari karakter perjanjian baku (*standard contract/adhesion contract*) yang mendominasi praktik hubungan industrial di Indonesia. Perjanjian baku pada dasarnya disusun sepenuhnya oleh salah satu pihak, yaitu pemberi kerja, sementara pihak lainnya, yaitu pekerja, hanya diberikan pilihan untuk menerima (*take it*) atau menolak (*leave it*) tanpa ruang negosiasi atas klausul-klausul yang termuat di dalamnya. Karakter inilah yang menimbulkan pertanyaan mendasar apakah kesepakatan yang lahir dari perjanjian baku benar-benar mencerminkan konsensus bebas sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1320 KUHPerdata, ataukah sekadar formalitas administratif yang menutupi ketidaksetaraan posisi tawar. Praktik perbandingan hukum di sejumlah yurisdiksi menunjukkan kecenderungan yang serupa, di mana pengadilan maupun pembentuk undang-undang secara bertahap mengembangkan doktrin-doktrin koreksi terhadap ketimpangan tersebut, seperti doktrin *unconscionability* dalam sistem *common law* atau doktrin *misbruik van omstandigheden* dalam sistem hukum Belanda yang turut memengaruhi perkembangan yurisprudensi di Indonesia (WATI 2025).

Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja PKWT

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT yang bertentangan dengan asas konsensualisme baik karena unsur paksaan, penipuan, maupun penyalahgunaan keadaan dalam penandatanganan kontrak diatur secara khusus untuk melindungi pihak yang berada dalam posisi lemah, yaitu pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, bentuk-bentuk perlindungan hukum tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Rofi, Narsudin, and Koto 2017).

a) Perubahan Status Menjadi Pekerja Tetap (PKWTT)

Apabila PKWT dibuat tidak atas dasar kesepakatan bebas atau melanggar syarat formal lainnya, PKWT tersebut dapat batal demi hukum atau berubah status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT batal demi hukum apabila digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau terus-menerus, melanggar batas waktu maksimal, atau mensyaratkan masa percobaan sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PKWT yang tidak dibuat secara tertulis atau bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, statusnya beralih secara otomatis menjadi PKWTT.

b) Pembatalan Perjanjian karena Cacat Kehendak

Asas konsensualisme sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata menekankan pentingnya kehendak bebas para pihak. Apabila PKWT ditandatangani di bawah paksaan atau tipu muslihat, pekerja berhak mengajukan pembatalan perjanjian ke Pengadilan Hubungan Industrial. Cacat kehendak meliputi paksaan (*dwang*), kekhilafan (*dwaling*), atau penipuan (*bedrog*), yang mengakibatkan kesepakatan menjadi tidak sah. Apabila permohonan pembatalan dikabulkan, perjanjian dianggap tidak pernah ada, dan pekerja berhak memperoleh hak-hak sebagaimana layaknya pekerja tetap.

c) Hak atas Uang Kompensasi PKWT

Meskipun suatu PKWT mengandung cacat pada aspek konsensualismenya, pekerja tetap memiliki hak atas uang kompensasi berdasarkan Pasal 61A Undang-Undang Cipta Kerja. Pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT pada saat hubungan kerja berakhir, termasuk apabila kontrak tidak diperpanjang atau berakhir lebih awal dari jangka waktu yang diperjanjikan.

d) Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pekerja yang merasa dipaksa menandatangani PKWT dapat menempuh dua jalur penyelesaian perselisihan, yaitu jalur bipartit atau mediasi melalui perundingan langsung dengan pengusaha atau dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan, maupun jalur litigasi melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk membatalkan perjanjian atau menuntut perubahan status menjadi pekerja tetap.

e) Perlindungan Administratif melalui Pencatatan PKWT

Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mewajibkan perusahaan mencatatkan PKWT kepada Dinas Ketenagakerjaan paling lambat tiga hari kerja setelah penandatanganan. Kewajiban pencatatan ini dimaksudkan untuk meminimalisasi praktik kontrak fiktif maupun kontrak yang dibuat secara sepihak tanpa pengawasan instansi yang berwenang (Sinaga 2017).

Selain lima mekanisme perlindungan hukum tersebut, penting pula dicermati peran pengawasan ketenagakerjaan sebagai instrumen pencegahan (preventif) di samping mekanisme penyelesaian sengketa yang bersifat represif. Pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk memeriksa kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan PKWT, termasuk memeriksa apakah suatu PKWT telah dicatatkan sebagaimana disyaratkan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta memeriksa kesesuaian jenis pekerjaan yang diperjanjikan dengan kriteria pekerjaan yang dapat menggunakan skema PKWT. Sayangnya, dalam praktik, pengawasan ketenagakerjaan seringkali bersifat responsif, yaitu baru dilakukan setelah adanya laporan atau pengaduan dari pekerja, sehingga banyak praktik penyimpangan PKWT yang berlangsung dalam waktu lama tanpa terdeteksi hingga timbul perselisihan hubungan industrial yang serius.

Di samping peran pengawasan, peran serikat pekerja/serikat buruh juga signifikan dalam mengimbangi ketimpangan posisi tawar antara pekerja individual dan pemberi kerja. Melalui perundingan kolektif, serikat pekerja dapat mengupayakan agar klausul-klausul PKWT yang diterapkan perusahaan tidak melampaui batas kewenangan yang diberikan undang-undang, misalnya dengan memastikan bahwa PKWT tidak digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan inti yang bersifat tetap. Namun demikian, cakupan keanggotaan serikat pekerja di Indonesia masih relatif terbatas, khususnya di kalangan pekerja kontrak yang secara psikologis maupun struktural berada dalam posisi rentan untuk turut serta dalam kegiatan keserikatan, mengingat kekhawatiran akan tidak diperpanjangnya kontrak kerja mereka. Hak-Hak Pekerja dalam PKWT yang Cacat Formil (Adhyaksa 2016)

Apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis sehingga bertentangan dengan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka perjanjian tersebut secara otomatis dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dan pekerja memperoleh hak-hak sebagaimana layaknya pekerja tetap, meliputi:

- Hak atas upah setelah pekerjaan yang dijanjikan selesai sesuai perjanjian, tidak di bawah upah minimum provinsi, upah lembur, serta jaminan sosial tenaga kerja;
- Hak atas fasilitas lain seperti dana bantuan dan tunjangan lain yang berlaku di perusahaan;
- Hak untuk tidak diperlakukan diskriminatif oleh pemberi kerja;
- Hak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, jaminan kematian, dan penghargaan masa kerja;
- Hak atas kebebasan berserikat dan perlakuan yang menghormati hak asasi manusia dalam hubungan kerja.

Ketentuan ini menegaskan bahwa negara, melalui perangkat hukum ketenagakerjaan, tidak membiarkan asas konsensualisme berjalan tanpa batas dalam relasi kerja yang secara struktural timpang. Kegagalan pemberi kerja memenuhi syarat formil PKWT justru menjadi sarana koreksi hukum yang secara otomatis mengalihkan status pekerja menjadi lebih terlindungi, sehingga asas konsensualisme dalam

konteks PKWT harus senantiasa dibaca berdampingan dengan prinsip perlindungan pekerja sebagai pihak yang secara sosial-ekonomi berada pada posisi lebih lemah.

Konsekuensi peralihan status PKWT menjadi PKWTT sebagaimana diuraikan di atas memberikan implikasi penting, baik bagi pekerja maupun bagi pemberi kerja. Bagi pekerja, peralihan status tersebut memberikan kepastian dan keberlanjutan hubungan kerja tanpa batas waktu, sekaligus memberikan hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak apabila kelak terjadi pemutusan hubungan kerja, hak-hak mana yang tidak dimiliki oleh pekerja PKWT pada umumnya. Bagi pemberi kerja, konsekuensi ini menjadi insentif hukum agar lebih berhati-hati dalam menyusun dan melaksanakan PKWT sesuai ketentuan yang berlaku, mengingat kelalaian administratif sekecil apa pun seperti keterlambatan pencatatan atau ketiadaan bentuk tertulis dapat berakibat pada perubahan status kontrak yang bersifat permanen dan tidak dapat ditarik kembali (Sukardi and Herlambang 2020).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia menempatkan syarat formil PKWT bukan sekadar sebagai persoalan administratif semata, melainkan sebagai mekanisme substantif untuk mengoreksi ketimpangan yang melekat pada relasi kerja. Interpretasi demikian sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan pada bagian pendahuluan, yaitu mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh tanpa mengabaikan kebutuhan dunia usaha akan fleksibilitas tenaga kerja untuk pekerjaan-pekerjaan yang memang bersifat sementara atau musiman.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan asas konsensualisme dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia pada dasarnya harus memenuhi tiga bentuk kebebasan berkontrak, yaitu kebebasan untuk membuat perjanjian, kebebasan memilih dengan siapa perjanjian diadakan, dan kebebasan menentukan bentuk perjanjian. Namun, dalam praktiknya, kebebasan untuk menyepakati isi perjanjian serta cara pembuatannya tidak terpenuhi secara substantif, karena PKWT umumnya dibuat secara sepihak dalam bentuk perjanjian baku, sehingga pekerja hanya dihadapkan pada pilihan menerima atau menolak perjanjian yang telah disusun oleh pemberi kerja. Keputusan pekerja untuk menerima perjanjian tersebut, betapapun terbatas ruang negosiasinya, tetap dipandang sebagai bagian dari asas konsensualisme secara formal, meskipun secara substantif tidak mencerminkan kesetaraan posisi tawar yang sesungguhnya.

Ketentuan PKWT dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia juga belum mengatur secara tegas dan jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja, serta kerap terjadi pelanggaran atas larangan pencantuman masa percobaan dalam PKWT. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT yang bertentangan dengan asas konsensualisme baik karena unsur paksaan, penipuan, maupun penyalahgunaan keadaan diwujudkan melalui beberapa mekanisme, yaitu perubahan status PKWT menjadi PKWTT apabila perjanjian tersebut cacat formil atau digunakan untuk pekerjaan bersifat tetap; pembatalan perjanjian melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila terdapat cacat kehendak; pemberian hak atas uang kompensasi PKWT berdasarkan Pasal 61A Undang-Undang Cipta Kerja; penyelesaian perselisihan melalui jalur bipartit, mediasi, maupun litigasi; serta kewajiban pencatatan PKWT kepada Dinas Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan administratif guna mencegah praktik kontrak fiktif atau sepihak.

Dengan demikian, asas konsensualisme dalam konteks PKWT tidak dapat diberlakukan secara mutlak dan berdiri sendiri, melainkan harus senantiasa dibaca secara harmonis dengan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi tawar yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia, melalui berbagai instrumen normatifnya, telah berupaya menyeimbangkan antara kebutuhan fleksibilitas dunia usaha melalui skema PKWT dan kebutuhan perlindungan substantif bagi pekerja, meskipun implementasinya di lapangan masih menghadapi tantangan berupa lemahnya kesadaran hukum pekerja, terbatasnya pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat proaktif, serta dominasi posisi tawar pemberi kerja dalam

penyusunan perjanjian baku.

REFERENSI

- Adhyaksa, Gios. 2016. "Penerapan Asas Perlindungan Yang Seimbang Menurut KUHPerdara Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum* 3(2): 77–87.
- Amalia, Apri, Budiman Ginting, Agusmidah Agusmidah, and Yefrizawati Yefrizawati. 2017. "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian." *USU Law Journal* 5(1): 164960.
- Amalia, Eza, M Hosen, and Firya Oktaviarni. 2021. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi." *Zaaken: Journal of Civil and Business Law* 2(1): 64–95.
- Amir, Syarah Syam. 2026. "Asas Kebebasan Berkontrak Sebagai Peluang Melemahnya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Gig Economy." *Judge: Jurnal Hukum* 6(07): 2223–33.
- Ardi, Ayunda Putri. 2025. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Di PT JNE Cabang Tanjung Morawa)." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 7(4).
- Arifaturrahman, Muhammad, Kasmar Kasmar, and Didik Irawansah. 2026. "Hukum Perjanjian: Studi Penerapan Asas Konsensualisme Sebagai Syarat Sahnya Perjanjian Bisnis Digital." *Jurnal Hukum* 7(4).
- Arifuddin, Qadriani, Riswan Riswan, Muhammad Adam HR, Bulkis Bulkis, Abdul Latif, Salma Salma, Hasnawati Hasnawati, A Ariani Hidayat, and Nur Indah. 2025. *Metodologi Penelitian Hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Azqiyah, Arifatul. 2025. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Konvensi Internasional Labour Organization No 158 (Studi Perbandingan Antara Indonesia Dan Filipina)." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 7(4).
- Bank, Perjanjian Kredit. 2021. "PROGRAM MAGISTER KENOTARIATAN Legal Protection Against Debtors from Abuse of Circumstances in the Standard Credit Agreement."
- Dewi, Aliya Sandra, and Dian Fitriana. "Penerapan Asas Konsensualisme Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." (11): 648–61.
- Diantha, I Made Pasek, and M S Sh. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media.
- Friska, Martalena Simanjuntak. 2012. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di The Forest Trust (Non-Profit Organization) Kantor Perwakilan Indonesia."
- Juniardi, Kemal, and Dwi Ratna Indri Hapsari. 2021. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Di Banjarmasin." *Indonesia Law Reform Journal* 1(2): 257–72.
- Kansil, Christine S T. 1979. "Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia." (No Title).
- Maulinda, Rizqa, Dahlan Dahlan, and M Nur Rasyid. 2016. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 18(3): 337–51.
- Nofianto, Hari. 2022. "Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Kerja Berdasarkan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik* 11(1): 54–61.
- Nofianto, Hari, Fakultas Hukum, Universitas Gresik, Jalan Arif, Rahman Hakim, Hukum Ketenagakerjaan, and Latar Belakang. 2022. "ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK PADA PERJANJIAN KERJA KETENAGAKERJAAN The Principle Of Freedom Of Contract In Employment Agreements Under Article 52 Paragraph (1) Of The Labor Law Abstrak." 11: 54–

61.

- Noviana, Eva, Toto Tohir Suriaatmadja, and Rini Irianti Sundary. 2022. "Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dan Pengusaha Dalam Rangka Mewujudkan Keadilan Bagi Para Pihak." *Jurnal Wawasan Yuridika* 6(1): 84–100.
- NUGROHO, AGUS DIGDO. 2015. "ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DAN ASAS KONSENSUALISME DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU:(PKWT PT BAHTERA PESAT LINTAS BUANA NO. 162/BPL-MDR/SR/KP. 170/14)."
- Principle, The, Of Freedom, Of Contract, In Foreign, and Labor Agreement. 2020. "Jurnal de Jure NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN The Principle Of Freedom Of Contract In Foreign Labor Agreement Related With Regulation Number 13 Years 2003 About Employment." 12: 1–17.
- Priyono, Ery Agus, and Katya Nabila Saka Birauti. 2022. "Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Praktek Pembuatan Perjanjian Kerja Perancangan." *Law, Development and Justice Review* 5(1): 24–43.
- Purnama, Yose Hiwaman. 2009. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Di PT. Paloma Sukoharjo."
- Rofi, Johan, Udin Narsudin, and Zulkarnain Koto. 2017. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal Nuansa Kenotariatan* 3(1): 1–10.
- Santoso, Budi, and Ratih Dheviana Puru H T. "DALAM PERJANJIAN KERJA." : 201–9.
- Saptaryo, Heru. "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Kerja Antara Majikan Dan Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia." *Notarius* 8(2): 287–301.
- Sari, Mieke Yustia Ayu Ratna, Mia Amalia, Muannif Ridwan, Siti Hidayatul Jumaah, Rina Septiani, Miftah Idris, Dian Cita Sari, Riana Kesuma Ayu, and Soleh Hasan Wahid. 2021. "Metodologi Penelitian Hukum."
- Shalihah, Fithriatus. 2016. "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia." *Jurnal Selat* 4(1): 70–100.
- Sinaga, Niru Anita. 2017. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7(2).
- Sukardi, Dina Haryati, and Dian Herlambang. 2020. "Penerapan Perjanjian Kerja Antara Direktur Dan Karyawan Terkait Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *Pranata Hukum* 15(2): 163–71.
- Sunggono, Bambang. 2006. "Metodologi Penelitian Hukum."
- Susanti, Nia. 2024. "Kepastian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Sebuah Perjanjian Baku Ditinjau Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata." *Indragiri Law Review* 2(2): 33–39.
- Sutrisno, Endang, and Deni Yusup Permana. 2022. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Hukum Responsif* 13(2).
- Taun, Taun. 2020. "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal de jure* 12(2): 1–17.
- Tobing, P L. 2022. "Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian Kerja." *HERMENEUTIKA: Jurnal Ilmu Hukum* 6(1).
- WATI, SHINTA. 2025. "ASAS PACTA SUNT SERVANDA DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA PEKERJA DAN PERUSAHAAN DI INDONESIA= THE PRINCIPLE

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 13 Nomor 11 November 2026

OF PACTA SUNT SERVANDA IN COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS BETWEEN WORKERS AND COMPANIES IN INDONESIA.”

Yusuf, Yusmedi, and Muhammad Rizqi Fadhlillah. 2025. “Upaya Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan.” *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 3(3): 2628–36.