



## TINJAUAN MENGENAI KEADILAN DALAM NORMA DAN PRAKTIK PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 (STUDI KASUS PT X)

**Helmy Rizky\* dan Ari Hernawan**

Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada,

Jl. Sosio Justicia No. 1, Bulaksumur, Kab. Sleman, D.I. Yogyakarta, 55281

### **Abstract**

*This research aims to examine and analyze the fulfillment of justice for employees concerning changes in the provisions regarding the time limit for implementing a fixed-term employment contract in Law Number 6 of 2023. Another objective is to examine and analyze the legal consequences of employment contracts and the status of employees if a fixed-term employment contract exceeds the prescribed time tolerance limit. This research is a normative legal study, conducted by examining primary, secondary, and tertiary legal sources to collect secondary data. This research was supported by various experts, including government officials, judges, and academics, through an interview process following a systematically prepared guideline. The research data was analyzed qualitatively and presented descriptively. This research concludes, firstly, that while Law Number 6 of 2023 jo. Government Regulation Number 35 of 2021 has substantially provided legal certainty for the sake of justice, but its implementation still falls short of fully realizing justice, especially for contract employees. Secondly, the extension of the fixed-term employment contract between PT X and Y is contrary to positive law, thus, by law, the contract should transition to an indefinite employment contract. This change in the contract also affected Y's status as an employee.*

**Keywords:** Justice, Norms, Fixed-Term Employment Contract, Extension, Job Creation.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan keadilan bagi pekerja atas perubahan ketentuan mengenai batas waktu pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Tujuan lainnya, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis akibat hukum terhadap perjanjian kerja dan status pekerja dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan hingga melebihi ketentuan batas toleransi waktu. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, yang dilakukan dengan cara menelaah sumber hukum primer, sekunder, dan tersier guna memperoleh data sekunder. Penelitian ini didukung oleh sejumlah narasumber yang terdiri dari unsur pemerintah, hakim, dan akademisi dengan melalui proses wawancara yang mengacu pada pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis. Data hasil penelitian ditelaah secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif. Hasil penelitian menyimpulkan, pertama, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara substansial telah mengakomodir kepastian hukum demi terciptanya keadilan, tetapi dalam implementasinya masih belum mampu untuk mewujudkan keadilan yang sepenuhnya, terutama bagi pekerja kontrak. Kedua, perpanjangan

---

\* Alamat korespondensi: [helmy.r@mail.ugm.ac.id](mailto:helmy.r@mail.ugm.ac.id)

perjanjian kerja waktu tertentu antara PT X dengan Y terbukti bertentangan dengan hukum positif sehingga sudah seharusnya demi hukum perjanjian beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Beralihnya perjanjian tersebut turut membawa perubahan terhadap status Y sebagai pekerja.

**Kata Kunci:** Keadilan, Norma, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perpanjangan, Cipta Kerja.

## **A. PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara berdaulat yang menjunjung tinggi pemenuhan terhadap hak asasi manusia setiap warga negaranya tanpa terkecuali. Dalam Bab XA Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“UUD 1945”), hak asasi klasik (sipil dan politik) serta hak asasi sosial (ekonomi, sosial, dan budaya) dituangkan secara terperinci ke dalam sepuluh pasal yang salah satu diantaranya berkaitan erat dengan ketenagakerjaan. Pasal 28D ayat (2) dengan tegas menyatakan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Apabila dibedah kandungan dari pasal tersebut, secara normatif konstitusi telah memberikan jaminan atas keadilan dan kelayakan dalam suatu hubungan kerja. Hal ini juga dikuatkan dengan Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang pada pokoknya menegaskan bahwa setiap orang berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan.

Berbicara mengenai konsep keadilan, maka tidak dapat dipisahkan dengan kontribusi besar Pancasila sebagai sumber hukum tertinggi di Indonesia. Nilai-nilai yang terkandung dalam tiap sila Pancasila merupakan nilai murni yang digali dari budaya yang telah mengakar kuat pada kehidupan masyarakat Indonesia. Karakteristik keadilan sebagai suatu konsep yang abstrak sudah pasti memiliki penafsiran yang berbeda-beda, begitu halnya dengan keadilan Pancasila. Dalam relevansinya antara keadilan Pancasila dengan suatu hubungan kerja, penulis menarik sila kedua dan sila kelima Pancasila sebagai landasan kunci. Mengutip pendapat Ferry Irawan dan Yogi Prasetyo dalam bukunya, sila kedua memiliki makna memanusiasikan manusia dengan menyeimbangkan hak dan kewajiban untuk mencapai keadilan.<sup>1</sup> Persamaan hak inilah yang menjadi sumber utama dari keadilan Pancasila. Jika pekerja merasa haknya telah dipenuhi oleh pengusaha atau pemberi kerja, maka pekerja akan merasakan keadilan dengan sendirinya dan berlaku pula sebaliknya. Selanjutnya, keadilan Pancasila yang tercermin dalam sila kelima ialah adanya pengakuan atas kesamarataan bagi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ferry Irawan Febriansyah, Yogi Prasetyo, *Konsep Keadilan Pancasila* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press 2020), 74-75.

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 76.

Kesamarataan ini meliputi kesamarataan dalam memperoleh keadilan, baik di bidang ekonomi, sosial, politik, maupun hukum dan keamanan.

Melihat dari pemahaman tersebut, maka sudah seharusnya perjanjian kerja dibuat oleh para pihak dengan bernafaskan Pancasila dan demi terpenuhinya keadilan Pancasila. Pada praktiknya, berbagai kendala masih saja dijumpai dalam upaya untuk menciptakan ekosistem hubungan kerja yang adil bagi para pekerja. Seperti yang diketahui, beberapa tahun ke belakang pandemi Covid-19 telah menorehkan catatan kelam yang mendalam, tidak terkecuali pada sektor ekonomi. Serangkaian keputusan darurat seperti mencabut investasi, mematikan keran perdagangan lintas negara, menghentikan aktivitas produksi, memutus hubungan kerja besar-besaran terhadap karyawan, dan lain sebagainya terpaksa dilakukan semata-mata demi menekan nilai kerugian. Sebagai respons atas keadaan luar biasa yang berdampak secara langsung pada ratusan juta penduduk Indonesia, pemerintah menggodok kebijakan baru yang disinyalir merupakan solusi atas segala kemelut yang terjadi, yakni Undang-Undang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”).

UU Cipta Kerja dibuat dengan tujuan untuk kembali memperbaiki kondisi iklim investasi di Indonesia. Alasan yang melatarbelakangi investor asing enggan berinvestasi salah satunya adalah dikarenakan sejumlah regulasi yang dianggap mempersulit untuk membuka lahan usaha di Indonesia. Hal ini jelas berimplikasi pada penurunan daya saing Indonesia dibandingkan dengan negara tetangga. Dengan posisi yang tidak menguntungkan tersebut ditambah adanya hantaman pandemi, mendesak pemerintah untuk bergerak cepat dalam menerbitkan UU Cipta Kerja sebagai suatu kebijakan hukum dengan konsep *omnibus law*. Konsep *omnibus law* dirasa tepat dikarenakan mampu menggabungkan, mengganti, serta memangkas beberapa norma hukum yang dianggap sudah tidak lagi relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat saat ini.<sup>3</sup> Dengan kata lain, konsep ini menitikberatkan pada penyederhanaan sejumlah regulasi menjadi satu aturan terpadu yang mencakup berbagai muatan substantif guna mewujudkan kepastian hukum serta mendorong pertumbuhan ekonomi.

Salah satu klaster yang diatur dalam UU Cipta Kerja adalah klaster ketenagakerjaan yang secara substansi mengubah dan menghapuskan beberapa pasal yang telah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), seperti misalnya pengaturan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam Pasal 59 ayat (4) UU *a quo* disebutkan bahwa, “Perjanjian kerja waktu tertentu

---

<sup>3</sup> Osgar Sahim Matompo, Wafda Vivid Izziyana, “Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja”, *Rechstaat Nieuw* 5, No. 1 (Oktober 2020):. 23.

yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”.

Berbeda dengan UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja tidak secara spesifik memuat hal tersebut dikarenakan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur secara khusus dalam peraturan turunannya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun dalam Pasal 8 ayat (1) PP *a quo* disebutkan bahwa, “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.” Menyambung penjabaran dari ketentuan pasal di atas, PP *a quo* memberikan pembatasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, yakni jangka waktu pelaksanaan perjanjian beserta dengan perpanjangannya secara keseluruhan tidak lebih dari lima tahun. Secara normatif, maksud dari pemberian pembatasan tersebut adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dengan status kontrak terhadap tindakan sewenang-wenang dari pengusaha atau pemberi kerja. Meski telah diatur demikian, faktanya masih dijumpai sejumlah penyelewengan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja yang bermuara pada terjadinya eksploitasi pekerja, seperti misalnya pada praktik pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT X dengan salah seorang pekerjanya (“Y”).

Y mulai bekerja pada PT X terhitung sejak bulan Januari 2017 silam berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu dengan masa kontrak selama dua tahun. Pada tahun 2019, Y dialihkan tugasnya ke sebuah perusahaan alih daya selama satu bulan tanpa dasar yang jelas dan PT X kembali memperpanjang kontraknya terhadap Y selama satu tahun. Pada tahun 2020, PT X melakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, tetapi masih dengan pihak pekerja dan objek perjanjian kerja yang sama dengan durasi kontrak selama dua tahun. Hingga kontrak tersebut berakhir pada tahun 2022, PT X kembali melakukan perpanjangan kontrak hingga tahun 2023 dan selama itu juga Y masih tetap berstatus sebagai pekerja kontrak meskipun telah bekerja pada PT X untuk lebih dari lima tahun.<sup>4</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas, menjadi penting kiranya untuk dapat mengkritisi kedudukan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu serta bagaimana kedudukan tersebut berimplikasi pada terpenuhinya nilai keadilan bagi pekerja di PT X. Oleh karena itu, penulis menarik gagasan tersebut ke dalam dua rumusan masalah:

---

<sup>4</sup> Detik’s Advocate, “5 Tahun PKWT Terus-terusan, Bisakah Saya Menuntut Jadi Karyawan Tetap?”, <https://news.detik.com/berita/d-6356312/5-tahun-pkwt-terus-terusan-bisakah-saya-menuntut-jadi-karyawan-tet-ap>, diakses pada 2 Januari 2024.

- 1) Apakah ketentuan mengenai batas waktu pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang diperpanjang menjadi lima tahun dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sudah memenuhi keadilan bagi pekerja?;
- 2) Bagaimana akibat hukum terhadap perjanjian kerja dan status pekerja dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu antara PT X dengan Y dilaksanakan hingga melebihi ketentuan batas toleransi waktu?

Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni suatu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggambarkan atau melukiskan secara sistematis keadaan subjek atau objek penelitian pada saat ini berdasarkan pada fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.<sup>5</sup>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah konsep hukum sebagai kaidah hukum positif.<sup>6</sup> Dalam mengumpulkan data sekunder yang sesuai serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*). Selain menggunakan data sekunder, penulis juga melakukan wawancara terhadap sejumlah narasumber yang memiliki pengetahuan terhadap objek penelitian. Wawancara dilakukan dengan menggunakan alat berupa pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis.

## **B. PEMENUHAN KEADILAN BAGI PEKERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR TAHUN 2023 *JO.* PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 YANG MENGUBAH KETENTUAN BATAS TOLERANSI WAKTU PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

### **1. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo periode kedua, pemerintah membuat sebuah terobosan besar dengan melakukan revisi terhadap tujuh puluh sembilan undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan menggunakan sistem *omnibus law*. Hal tersebut menuai pro dan kontra di berbagai kalangan masyarakat, terkhusus pekerja, karena dianggap tidak melibatkan partisipasi publik serta terkesan menguntungkan pihak investor dan pengusaha atau pemberi kerja saja. Kendati pada akhirnya Mahkamah Konstitusi menjatuhkan Putusan

---

<sup>5</sup> Mohammad Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 63.

<sup>6</sup> Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Pasuruan: Qiara Media, 2021), 7

Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang pada pokoknya menyatakan bahwa undang-undang cipta kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat, pemerintah tidak tinggal diam dan tetap mengupayakan produk hukum tersebut. Pemerintah kemudian menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya ditetapkan sebagai undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pemerintah berupaya keras atas hal tersebut karena mengklaim bahwa secara logis undang-undang cipta kerja mampu membenahi pertumbuhan ekonomi Indonesia dan memperlancar laju investasi, tetapi tidak mengesampingkan perlindungan terhadap pekerja.

Sejalan dengan pemerintah, Asosiasi Pengusaha Indonesia (“Apindo”) optimistis bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dinilai sudah sangat baik dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya. Dalam wawancaranya dengan CNBC Indonesia, Apindo berpendapat bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak hanya mengatur terkait ketenagakerjaan saja, melainkan juga turut mengatur ketentuan terkait iklim investasi dan perpajakan. Apabila dilihat dari konteks pembuatan undang-undang *a quo*, pada saat sebelum pandemi ekonomi Indonesia mengalami permasalahan, seperti kesulitan ekspor, menurunnya daya saing, pajak yang belum mencapai target, serta *demand* lapangan pekerjaan yang tinggi. Oleh karenanya, iklim investasi menjadi perlu diperbaiki sehingga lapangan pekerjaan dapat tercipta. Selain itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memang sangat dibutuhkan oleh Bangsa Indonesia karena pembiayaan terhadap aktivitas penyediaan lapangan pekerjaan kian meningkat pesat sehingga kualitas investasi yang masuk perlu ditingkatkan agar dapat menutup kebutuhan nasional.

Meskipun menurut klaim di atas peraturan sapu jagad ini digadang-gadang mampu menyelesaikan berbagai macam kemelut yang terjadi, selalu ada dua sisi yang berbeda dalam setiap implementasi kebijakan. Melansir dari siaran pers Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (“YLBHI”) pada perayaan Hari Buruh Internasional tahun 2023, YLBHI mencatat setidaknya terdapat 270 pengaduan yang masuk dari 2584 pencari keadilan yang tersebar di delapan belas wilayah di Indonesia.<sup>7</sup> Pengaduan tersebut didasari oleh beberapa konflik pada bidang ketenagakerjaan, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan hak, kriminalisasi, serta perselisihan hubungan industrial lainnya. Pihak yang menjadi terlapor dalam kasus-kasus tersebut pun

---

<sup>7</sup> Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, “Undang-Undang Cipta Kerja Semakin Memperparah dan Semakin Membuat Suli Buruh”, <https://ylbhi.or.id/informasi/siaran-pers/undang-undang-cipta-kerja-semakin-memperparah-dan-semakin-membuat-sulit-buruh/>, diakses 24 Januari 2024.

didominasi oleh korporasi, baik lokal maupun nasional, yakni sebanyak 227 kasus. Adapun pelanggaran hak tertinggi yang diadukan diantaranya hak untuk bekerja sebanyak dua puluh empat pelanggaran, hak khusus bagi pekerja sebanyak dua puluh tiga pelanggaran, hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil sebanyak empat belas pelanggaran, hak untuk mendapatkan upah yang adil sebanyak tiga belas pelanggaran, hak standar hidup yang layak sebanyak dua belas pelanggaran, hak untuk mendapatkan pemberitahuan lebih awal tentang PHK sebanyak sepuluh pelanggaran, dan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang memadai sebanyak sepuluh pelanggaran.

Dari uraian data sebagaimana di atas, penulis meyakini bahwa jumlah pelanggaran tersebut masih sangat jauh dari apa yang sebenarnya terjadi di lapangan dan itu merupakan suatu ironi yang nyata. Masih banyak pekerja di luar sana yang tercederai hak-haknya, tetapi enggan untuk angkat suara karena dibayang-bayangi oleh teror bahwa ia bisa saja kehilangan sumber mata pencahariannya. Hal ini bukanlah fenomena baru dan tidak mengherankan mengingat paradigma yang bergulir di masyarakat masih menganggap bahwa pengusaha atau pemberi kerja merupakan pihak yang senantiasa memiliki kedudukan lebih tinggi dan dominan apabila dibandingkan dengan pekerja dalam suatu hubungan kerja. Anggapan tersebut turut diperkuat dengan jumlah angkatan kerja di Indonesia yang tiap tahunnya selalu meningkat sementara penyerapan tenaga kerja masih belum sebanding dan merata. Sebut saja data dari Badan Pusat Statistik bahwa angkatan kerja pada tahun 2023 berjumlah 146,62 juta orang, sementara penduduk yang bekerja masih berada di angka 138,63 juta orang dan itu pun masih di dominasi oleh sektor informal sebesar 60,12 persen.<sup>8</sup> Hal seperti inilah yang kemudian membuat masyarakat seolah tidak punya pilihan dan bersedia untuk bekerja apapun kondisinya sekalipun nilai keadilan bagi mereka tidak lagi terpenuhi. Seperti misalnya pada kasus Y yang tidak melakukan upaya hukum perlawanan dalam bentuk apapun dan tetap menjalankan tugasnya meskipun telah tercederai haknya sebagai seorang pekerja dikarenakan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT X telah melebihi batas toleransi waktu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

---

<sup>8</sup> Badan Pusat Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023”, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023-tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebe-sar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>, diakses pada 25 Januari 2024.

<sup>11</sup> Karen Lebacqz, *Six Theories of Justice: Perspectives from Philosophical and Theological Ethics* (Minneapolis: Augsburg Publishing House, 1986), 2.

## **2. Pemenuhan Keadilan bagi Pekerja**

Tujuan paling mendasar dari pemberlakuan hukum dalam kehidupan masyarakat adalah demi terciptanya tertib sosial dan tercapainya keadilan yang bersifat inklusif.<sup>11</sup> Keadilan hanya dapat dicapai melalui tindakan serta keputusan yang dilakukan dengan tidak sewenang-wenang, berat sebelah, dan senantiasa berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga setiap orang dapat menerima haknya sebagaimana seharusnya. John Rawls dalam bukunya menyatakan bahwa keadilan merupakan suatu bentuk kelebihan pertama dari institusi sosial, sebagaimana halnya kebenaran dalam sistem pemikiran.<sup>9</sup> Teori keadilan Rawls menitikberatkan pada pentingnya suatu prosedur yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan-keputusan yang lahir dari prosedur tersebut mampu menjamin kepentingan semua orang.

Lebih jauh lagi, keadilan menurut Rawls mencakup dua hal pokok, pertama bagaimana masing-masing pihak dapat dikenai kewajiban, serta yang kedua mengenai kondisi untuk apa negara harus bersifat adil. Dari teori ini terdapat tiga klaim moral. Pertama, klaim penentuan diri, yakni masalah otonomi dan independensi warga negara. Kedua, klaim mengenai distribusi yang adil atas kesempatan, peranan, kedudukan, serta barang dan jasa milik publik (*primary social goods*). Ketiga, klaim yang berkaitan dengan beban kewajiban dan tanggung jawab yang adil terhadap orang lain.

Rawls menekankan pentingnya prinsip-prinsip utama keadilan sebagai bagian paling mendasar dalam melakukan suatu kerja sama sosial, yang berarti bahwa prinsip keadilan harus dijadikan sebagai landasan dalam pengaturan struktur sosial. Prinsip tersebut hanya dapat dicapai melalui proses bernegara yang adil. Demi mewujudkan hal tersebut, Rawls menekankan pentingnya prinsip kebebasan dalam aktualisasi keadilan. Menurut Rawls, kebebasan harus dibatasi melalui konstitusi sehingga diperlukan pula konstitusi yang adil dan netral. Pembatasan tersebut dapat dibenarkan dengan catatan, apabila pelaksanaan kebebasan tertentu justru mengancam seluruh kebebasan, demi kemanfaatan bersama, serta demi terpenuhinya kepentingan minimum dari kelompok masyarakat yang rentan.

Secara umum, prinsip keadilan muncul dikarenakan adanya kepuasan masyarakat karena telah terpenuhi hak-haknya sebagai makhluk sosial. Meski begitu dalam penegakan hukum, seringkali keadilan justru membuahkan suatu bentuk ketidakadilan bagi pihak lainnya yang berseberangan. Penegakan hukum yang mengutamakan keadilan

---

<sup>9</sup> John Rawls, *A Theory of Justice* (Massachusetts: Harvard University Press, 1999), 3.



setinggi-tingginya akan memunculkan ketidakadilan yang setinggi-tingginya pula.<sup>10</sup> Hal tersebut dikarenakan keadilan lahir dari adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh masyarakat sehingga kedua aspek tersebut dapat diibaratkan layaknya dua sisi mata uang logam. Oleh sebab itu, konsep dan parameter keadilan yang dipegang setiap orang tentu akan berbeda-beda. Konsep keadilan harus memuat dasar yang kuat, menyentuh dimensi universal, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat digunakan oleh khalayak umum, seperti halnya konsep keadilan di Indonesia yang bersumber pada Pancasila.

Sumber utama atas keadilan Pancasila terletak pada sila kedua dan sila kelimanya. Karakteristik atas sila kedua mengandung makna pengakuan terhadap kemanusiaan dengan menyeimbangkan hak dan kewajiban warga negara. Dalam konsep keadilan Pancasila, hak asasi manusia menjadi aspek penting yang perlu dipenuhi dan dilindungi negara tanpa terkecuali dengan diilhami pula oleh nafas religius yang merupakan cerminan atas sila pertama Pancasila.<sup>11</sup> Nafas inilah yang membuat konsep keadilan Pancasila berbeda dengan konsep keadilan barat yang menganut paradigma sekuler. Sementara itu, karakteristik sila kelima Pancasila adalah manifestasi atas kesamarataan yang menyeluruh bagi bangsa Indonesia. Kesamarataan tidak berarti sama persis dalam segala aspek, tetapi lebih kepada bagaimana negara memberikan kesempatan yang sama dan hasil yang diterima berbanding lurus dengan kemampuan individu masyarakat.

Dalam kaitannya dengan hubungan kerja, pemerintah telah membuat *rule of the game* bagi pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja melalui hukum ketenagakerjaan. Pemberlakuan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai keadilan sosial pada bidang ketenagakerjaan serta melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha atau pemberi kerja.<sup>12</sup> Perlindungan terhadap pekerja terbagi ke dalam tiga kategori: perlindungan ekonomis, yaitu dalam bentuk pengupahan yang cukup; perlindungan sosial, yaitu dalam bentuk jaminan kesehatan, kebebasan berserikat, dan hak berorganisasi; serta perlindungan teknis, yaitu dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>13</sup>

Hingga dewasa ini, perlindungan terhadap hak-hak pekerja melalui hukum ketenagakerjaan masih belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Salah satu faktor utama

---

<sup>10</sup> Ferry Irawan Febriansyah, Yogi Prasetyo, *Op.Cit.*, hlm. 3.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 75.

<sup>12</sup> Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik: Studi Hukum Perburuhan di Indonesia* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004), 19.

<sup>13</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), 61.

yang menjadi hambatan dalam hal tersebut adalah faktor regulasi yang dipandang berat sebelah dan mampu memberikan celah bagi pihak-pihak tertentu untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya. Walaupun secara teoritis pihak-pihak dalam hubungan kerja memiliki kedudukan yang seimbang, tetapi pada praktiknya pihak yang membutuhkan pekerjaanlah yang berada pada posisi lemah dan cenderung hanya mengikuti perintah atau syarat yang diajukan oleh pengusaha atau pemberi kerja layaknya seorang budak terhadap majikannya.

Globalisasi seolah menjadi masa transisi ke dalam sistem perbudakan di era modern yang secara tidak langsung menghilangkan eksistensi pekerja sebagai manusia yang merdeka seutuhnya. Pekerja dipandang dan diperlakukan tidak lebih dari sekadar alat bagi kaum kapitalis untuk mencapai tujuannya.<sup>14</sup> Kondisi semacam ini sangat jauh dari nilai keadilan sosial. Pengusaha atau pemberi kerja juga sering mengabaikan realitas sosial bahwa para pekerja membutuhkan kepastian atas pelaksanaan perjanjian kerja yang sesuai dengan bagaimana ketentuan pemerintah.<sup>15</sup> Pekerja sudah sepatutnya untuk mendapatkan apa yang seharusnya menjadi hak-hak mereka, terutama dalam hal kepastian hukum. Di sisi lain, pengusaha atau pemberi kerja juga harus memainkan peranannya sebagai pihak yang bertanggung jawab atas apa yang dialami oleh pekerja dalam konteks hubungan kerja tanpa mengurangi hak-hak tertentu maupun seluruhnya yang seharusnya dimiliki oleh pekerja.

Kesalahan paradigma (*logical fallacy*) dalam memahami kondisi pekerja di Indonesia membuat nasib masyarakat yang hidup dalam jurang kemiskinan tersebut menjadi semakin tidak jelas. Situasi yang tampak dalam permasalahan ketenagakerjaan memang utamanya terletak pada waktu kerja yang tidak jelas. Kondisi semacam ini justru sangat berpotensi untuk dijadikan sebagai peluang oleh kaum kapitalis untuk mengeksploitasi pekerja, seperti misalnya melakukan perpanjangan dan pembaruan kontrak secara terus-menerus. Dalam konteks perekonomian nasional, posisi pekerja selalu termarginalkan dari kehidupan masyarakat yang sejahtera. Industri menjadi sangat diuntungkan ketika melihat seberapa rendah upah pekerja di Indonesia apabila dibandingkan dengan negara-negara lainnya, utamanya upah bagi pekerja kontrak.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Urip Giyono, "Analisa Hukum Ketenagakerjaan terhadap Asas Keadilan pada Undang-Undang Standar Buruh yang Adil (*Fair Labor Standar Act*) Tahun 1938", *Jurnal De Jure* 1, No. 1 (Desember 2017): 94.

<sup>15</sup> Teten Masduki, *Pokok-Pokok Pikiran YLBHI tentang Reformasi Politik Perburuhan Nasional* (Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, 1998), 31.

<sup>16</sup> Mohammad Takdir, "Transformasi Kesetaraan Buruh: Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls", *Jurnal Sosiologi Reflektif* 12, No. 2 (April 2018): 339.

Di samping waktu pelaksanaan perjanjian yang begitu abu-abu, pekerja juga sering dihadapkan pada penambahan beban tugas di luar dari apa yang sudah diperjanjikan. Sebagai contoh pada kasus PT X dengan Y di tahun 2019, terjadi peristiwa *dual employment* di mana Y yang pada saat itu masih terikat kontrak dengan PT X mendapat pengalihan tugas ke perusahaan alih daya untuk sementara waktu. Mengutip hasil wawancara penulis dengan narasumber unsur akademisi, *dual employment* merupakan suatu kondisi seorang pekerja bekerja untuk dua perusahaan yang berbeda dalam satu waktu yang sama. Dalam tataran praktik, hal tersebut kerap kali terjadi dan sarat eksploitasi terhadap pekerja dikarenakan peraturan perundang-undangan masih belum mengatur mengenai skema *dual employment* tersebut. Pemerintah selaku pihak ketiga yang bertugas untuk melindungi hak kedua belah pihak sudah sepatutnya untuk mengambil langkah strategis dengan mengeluarkan kebijakan yang lebih berorientasi pada pihak-pihak yang rentan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan narasumber dari unsur pemerintah, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan salah satu langkah strategis dalam bidang legislasi yang berorientasi universal untuk menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pada dasarnya, UU *a quo* disusun dengan menggunakan *baseline* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja karena dipandang relevan dengan visi dan misi pemerintah dalam meningkatkan kualitas perekonomian bangsa. Adapun perubahan yang berkaitan dengan kluster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 hanya berkenaan dengan: alih daya dan kewenangan pemerintah dalam menetapkan formula upah minimum yang lain dalam keadaan tertentu (*vide* Pasal 64 dan Pasal 88F); penyesuaian terminologi “cacat” menjadi “disabilitas” (*vide* Pasal 67); penegasan dan reposisi upah minimum kabupaten/kota dan struktur skala upah (*vide* Pasal 92 dan Pasal 88C); serta perubahan formula upah minimum dan penggantian kata “penghitungan” (*vide* Pasal 88D). Dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa secara praktik, perjanjian kerja waktu tertentu masih sepenuhnya mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

Penetapan atas jumlah perpanjangan masa kerja yang sebelumnya tiga tahun menjadi lima tahun dalam PP *a quo* memiliki fungsi untuk memastikan keselarasan antara praktik di lapangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selama rezim keberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, secara normatif berlaku ketentuan kontrak awal selama dua tahun, perpanjangan kontrak selama satu tahun, dan pembaruan maksimal selama dua tahun. Namun pada praktiknya, pengusaha atau

pemberi kerja tidak jarang secara sekaligus memberikan kontrak kerja akumulatif selama lima tahun. Dengan demikian, pada rezim keberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terdapat upaya penyederhanaan proses sehingga terbentuk satu ketentuan saja mengenai perpanjangan dengan langsung memberikan batas maksimal selama lima tahun secara keseluruhan. Selain itu berdasarkan praktik di lapangan selama pemberlakuan rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan mengenai pembaruan kontrak sering dijadikan sebagai senjata bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk melakukan eksploitasi pekerja sehingga penghapusan ketentuan tersebut dalam rezim hukum ketenagakerjaan baru menjamin kepastian hukum bagi pekerja.

Berkaitan dengan konsep keadilan Pancasila dalam hubungan industrial salah satu bentuk penerapannya adalah dengan kewajiban bahwa perjanjian kerja yang dibuat harus mengacu pada syarat sahnya perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengatur spesifikasi pekerjaan waktu tertentu, yakni sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Apabila pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi syarat-syarat tersebut, maka demi hukum pekerja akan berubah status dan skema perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Lebih lanjut melalui peraturan turunannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dilindungi dengan jangka waktu maksimal lima tahun sehingga pekerja dapat memperoleh kepastian hukum sekaligus mengurangi potensi bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mempekerjakan pekerja dengan pekerjaan yang bersifat tetap namun melalui skema perjanjian kerja waktu tertentu. Berkenaan dengan penjabaran tersebut, sejatinya dalam tataran normatif negara telah memberikan jaminan atas keadilan bagi pekerja, yakni sebagai berikut:

- a. Sudah terdapat pengaturan terkait dengan syarat pekerjaan yang perlu dipenuhi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu;
- b. Sudah terdapat pengaturan terkait larangan bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk melaksanakan skema perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan yang bersifat tetap;
- c. Sudah terdapat pengaturan terkait dengan maksimal jangka waktu pelaksanaan dan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu; dan
- d. Sudah terdapat pengaturan untuk memastikan status pekerja yang dipekerjakan dengan skema perjanjian kerja waktu tertentu apabila bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Berkaitan dengan pembentukan peraturan perundang-undangan, asas keterbukaan menjadi salah satu elemen penting untuk dilaksanakan. Sebagaimana tertuang dalam penjelasan Pasal 5 huruf g Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, asas tersebut memiliki makna bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari tahap perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan haruslah bersifat transparan sehingga seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan. Dalam Pasal 96 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, masukan yang dimaksud tersebut dapat disampaikan, baik secara lisan maupun tulisan, melalui forum rapat dengar pendapat, kunjungan kerja, sosialisasi, seminar, lokakarya, dan/atau diskusi publik.

Merujuk kembali pada hasil wawancara penulis dengan narasumber unsur pemerintah, pada dasarnya meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 disusun dengan menggunakan *baseline* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang diputus inkonstitusional bersyarat, perbaikan telah dilakukan utamanya terhadap aspek partisipasi masyarakat (*meaningful participation*), yakni dengan dilaksanakannya serangkaian kegiatan sosialisasi, lokakarya, *Focus Group Discussion* (FGD), maupun konsultasi publik dengan melibatkan berbagai unsur, baik kementerian/lembaga, pemerintah daerah, pekerja, pengusaha baik level besar, mikro, kecil, atau menengah, asosiasi, praktisi, maupun akademisi sejak tahap penyusunannya sehingga secara prosedur telah sesuai dengan koridor hukum yang berlaku.

## **C. AKIBAT HUKUM TERHADAP STATUS PEKERJA DAN PERJANJIAN KERJA DALAM HAL PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DIPERPANJANG MELEBIHI BATAS**

### **1. Status Pekerjaan dan Perjanjian Kerja**

Salah satu masalah yang terus menerus digaungkan oleh para pekerja serta pegiat ketenagakerjaan adalah masalah yang terkait dengan kontrak kerja. Tuntutan terhadap penghapusan sistem kontrak kerja sudah menjadi agenda rutin dalam setiap kegiatan seremonial pada Hari Buruh Internasional serta akhir tahun bersamaan dengan penetapan upah minimum.<sup>17</sup> Para pekerja merasa tidak puas dengan kontrak kerja yang menjamur karena sarat akan ketidakadilan dalam suatu hubungan kerja. Hal tersebut didasari pada fakta bahwa para pekerja kontrak hanya bekerja untuk sementara waktu serta dapat diberhentikan kapan saja oleh pengusaha atau pemberi kerja. Mereka seolah tidak memiliki kepastian bahwa akan bertahan sampai kapan dengan posisi tersebut dan bagaimana dengan perkembangan karir kedepannya.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengamanatkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan pembaruan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari dari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaruan tersebut hanya boleh dilakukan satu kali untuk waktu paling lama dua tahun. Namun, ketentuan mengenai pembaruan perjanjian dalam pasal *a quo* tidak lagi diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sehingga ketentuan terkait dengan keleluasaan pengusaha atau pemberi kerja untuk melakukan pembaruan perjanjian tidak lagi berlaku. Meski telah diatur demikian, fakta di lapangan justru menunjukkan hal yang sebaliknya, seperti misalnya pada kasus PT X.

Sebagaimana yang telah penulis cantumkan pada bagian latar belakang masalah, Y yang merupakan seorang pekerja pada PT X telah bekerja sejak Januari 2017 dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian tersebut kemudian diperpanjang pada tahun 2019 hingga 2020. Selepas masa perpanjangan kontrak selesai di tahun 2020, PT

---

<sup>17</sup> Syachradjat, "Kebijakan, Implementasi serta Permasalahan Diseputar Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Haruskah Kontrak Kerja Dihapuskan?", [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_artikel/info\\_hukum12014\\_1.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/info_hukum12014_1.pdf), diakses pada 25 Januari 2024.

X melakukan pembaruan perjanjian terhadap Y dengan masa berlakunya perjanjian hingga tahun 2022. Pada tahun 2022, PT X justru kembali memperpanjang kontrak kerja Y hingga tahun 2023. Dari kronologi tersebut, penulis melihat adanya indikasi kecurangan yang dilakukan oleh PT X terhadap Y sebab konsep pembaruan perjanjian dalam konteks perjanjian kerja waktu tertentu tidak lagi dikenal dalam rezim hukum positif dewasa ini serta akumulasi waktu pelaksanaan perjanjian telah melebihi batas toleransi waktu sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Kasus tersebut sama halnya dengan apa yang dialami oleh seorang pegawai kontrak pada sebuah perusahaan di Cimahi, di mana ia telah bekerja terhitung sejak tahun 2009 hingga 2021 dan masih tetap berstatus sebagai pegawai kontrak karena perusahaan selalu menerapkan mekanisme pembaruan perjanjian di setiap tahunnya.<sup>18</sup> Praktik-praktik semacam ini merupakan bentuk penyelewengan terhadap hukum sebab pengusaha atau pemberi kerja seolah dengan sengaja melakukan pembaruan perjanjian sebagai upaya untuk mengatur ulang (*resetting*) masa kerja yang telah berjalan sebelumnya sehingga secara kasat mata pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut akan tampak baik saja dan tidak melebihi batas waktu.

Pembaruan dan perpanjangan kontrak yang tidak berkesudahan merupakan salah satu bentuk nyata atas tindakan curang pengusaha atau pemberi kerja yang berujung pada eksploitasi pekerja. Tindakan tersebut secara tidak langsung juga turut berkontribusi atas distribusi kesejahteraan dan kekuasaan yang jauh dari kata seimbang. Adapun alasan yang mungkin sering dijadikan sebagai pembelaan oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk melanggengkan perbuatannya adalah bahwa pekerja yang bersangkutan telah sepakat atas hal tersebut dan dalam perjanjian kerja berlaku sistem *take it or leave it*. Mengingat bahwa pekerja dari segi sosial ekonomi merupakan pihak yang tergolong rentan, hal tersebut justru membuat hubungan yang terjalin antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja bukanlah suatu hubungan timbal balik yang setara, melainkan hubungan antara penguasa dengan yang dikuasai.<sup>19</sup> Pada dasarnya ada berbagai macam bentuk perlawanan yang dapat dilakukan oleh pekerja sebagai upaya

---

<sup>18</sup> Bernadetha Aurelia Oktavira, "Status Karyawan Berubah dari Kontrak menjadi Tetap jika Tak Penuhi Ketentuan Ini", <https://www.hukumonline.com/klinik/a/status-karyawan-berubah-dari-kontrak-menjadi-tetap-jika-tak-penuhi-ket-entuan-ini-lt5bd1d3ec5e529>, diakses pada 25 Januari 2024.

<sup>19</sup> Ida Ayu Wistari, Pande Yogantara S., "Eksploitasi Waktu Kerja bagi Pekerja pada Industri *Fast Fashion* dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal Kertha Wacana* 10, No. 4 (2021): 259.

untuk memitigasi risiko, tetapi tidak sedikit pekerja yang memilih untuk diam semata-mata agar kebutuhan hidup mereka tetap terpenuhi sehingga eksploitasi terhadapnya pun menjadi tidak terhindarkan.

Berbicara mengenai tindakan curang pengusaha atau pemberi kerja dalam perumusan dan pelaksanaan perjanjian kerja, maka yang perlu diperhatikan lebih dulu adalah bagaimana sifat dan syarat sahnya sebuah perjanjian. Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja juga memiliki sifat mengikat layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, sesuai dengan kandungan dari Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian kerja pun harus dilaksanakan dengan iktikad baik sehingga tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Namun yang perlu digarisbawahi adalah bahwa sebelum perjanjian dapat diberlakukan layaknya undang-undang, perjanjian tersebut harus terlebih dahulu memenuhi keempat syarat sahnya perjanjian menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Perdata. Hal tersebut secara otomatis memberikan konsekuensi bahwa sepanjang perjanjian tidak memenuhi satu saja dari keempat unsur tersebut, maka perjanjian dapat kehilangan status keabsahannya.

## **2. Akibat Hukum Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Sejatinya sebuah perjanjian merupakan landasan utama dalam kegiatan bisnis atau yang bersifat komersial, termasuk dalam hal hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja. Perjanjian kerja secara umum memiliki sifat yang baku (*standard contract*), yakni suatu perjanjian yang klausula-klausula di dalamnya telah dibuat oleh si pelaku usaha.<sup>20</sup> Dalam hal ini, pekerja seolah tidak memiliki kebebasan untuk menentukan bagaimana isi dari perjanjian tersebut dan hanya bisa menolak ataupun menerimanya. Untuk mengetahui bagaimana dasar dalam pembuatan perjanjian kerja, maka perlu terlebih dahulu memperhatikan asas-asas apa saja yang mengikat di dalamnya. Merujuk pada pendapat dari Agus Yudha Hernoko dalam bukunya, sejumlah asas yang berlaku dalam hukum kontrak menurut International Institute for the Unification of Private Law (UNIDROIT), antara lain sebagai berikut:<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Romario V. Saisab, dkk, "Kajian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Baku", *Lex Privatum* 9, No. 6 (Mei 2021): 206.

<sup>21</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial* (Jakarta: Prenamedia Group, 2014), 104-107.



- a. Asas kebebasan berkontrak, yang secara implisit telah tertuang di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, di mana para pihak memiliki kebebasan untuk:
  - 1) Menentukan atau memilih klausul dari perjanjian yang akan dibuatnya;
  - 2) Menentukan objek perjanjian;
  - 3) Menentukan bentuk perjanjian;
  - 4) Menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.
- b. Asas konsensualisme, yang secara implisit telah tertuang dalam Pasal 1320 KUHPerdata sebagai salah satu syarat sahnya perjanjian, di mana para pihak yang mengadakan perjanjian harus sepakat mengenai hal-hal pokok dalam perjanjian yang diadakan tersebut.
- c. Asas *pacta sunt servanda*, yang secara implisit telah tertuang dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, di mana perjanjian yang dibuat berlaku layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.
- d. Asas iktikad baik, yang secara implisit telah tertuang dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata. Iktikad baik dalam hal ini tidak hanya dimaknai secara gramatikal saja, tetapi harus melandasi keseluruhan proses kontraktual yang terjadi.

Apabila melihat keempat asas di atas, maka akan timbul satu pertanyaan besar terkait dengan bagaimana eksistensi dari asas kebebasan berkontrak dalam hubungan kerja dewasa ini? Penggunaan perjanjian baku jelas berpotensi membahayakan kepentingan pekerja, mengingat bahwa tidak semua pekerja memahami secara menyeluruh konsep dari hukum perjanjian. Meski begitu, secara teoritis perjanjian baku tidak sepenuhnya melanggar asas kebebasan berkontrak karena pihak dalam perjanjian telah menentukan secara bebas bagaimana bentuk, isi, dan pilihan hukum dari perjanjian tersebut, meski hanya dilakukan sepihak oleh pengusaha atau pemberi kerja saja, serta pekerja juga memiliki kebebasan untuk menerima atau menolak perjanjian tersebut tanpa tekanan dan/atau paksaan. Pun perjanjian baku masih tetap memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi kedua belah pihak sepanjang telah terpenuhinya syarat-syarat sahnya perjanjian. Oleh sebab itu, iktikad baik menjadi aspek penting berikutnya yang tidak dapat ditawar dalam hubungan kerja karena keberadaannya dapat dipandang sebagai pembatas dari asas kebebasan berkontrak.

Unsur iktikad baik dalam perjanjian kerja dapat dimaknai bahwa pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja harus bertindak dengan mengindahkan tuntutan atas

kepantasan dan kepatutan. Kepantasan dalam hal ini berkaitan dengan nalar, sementara kepatutan berkaitan dengan perasaan. Maksud dari frasa tuntutan atas kepatutan dan kepantasan tersebut adalah bahwa apa yang diperjanjikan harus dapat diterima oleh akal sehat serta memenuhi rasa keadilan bagi kedua belah pihak.<sup>22</sup> Secara yuridis, peraturan perundang-undangan tidak memberikan pendefinisian rigid terkait bagaimana tolok ukur iktikad baik itu sendiri sehingga untuk menentukannya secara objektif, maka perlu dilakukan penafsiran yang luas (*extensive interpretation*) serta pendekatan sosiologis atau melalui cara pandang masyarakat di mana perjanjian tersebut dilaksanakan. Dalam hukum perjanjian, kewajiban para pihak untuk melaksanakan perjanjian dengan iktikad baik merupakan suatu norma moral universal yang secara individual ditentukan oleh kejujuran dan kepatuhan terhadap janjinya.<sup>23</sup> Iktikad baik tidak hanya berlaku pada tahapan prakontrak saja, tetapi juga dalam tahap kontrak dan pascakontrak.<sup>24</sup> Dalam hal ini, iktikad baik memiliki tiga fungsi:<sup>25</sup>

- a. Fungsi penafsiran, bahwa semua perjanjian harus ditafsirkan dengan iktikad baik;
- b. Fungsi penambahan (*aanvullende werking van goedetrouw*), bahwa apabila terjadi sengketa, hakim yang memutus perkara dapat menambah isi perjanjian dan menambahkan kata-kata sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang terkait;
- c. Fungsi pembatasan dan peniadaan (*beperkende en derogende werking van goedetrouw*), bahwa apabila terjadi sengketa, hakim yang memutus perkara dapat mengesampingkan isi perjanjian atau peraturan perundang-undangan yang terkait jika terjadi perubahan keadaan yang sedemikian rupa sehingga berakibat pelaksanaan perjanjian tersebut menjadi tidak adil lagi.

Merujuk pada kasus PT X dengan Y, penulis menilai bahwa proses perpanjangan dan pembaruan kontrak yang dilakukan secara berulang hingga melebihi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan suatu indikasi adanya penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) atau tidak adanya iktikad baik

---

<sup>22</sup> RED, "Pelaksanaan Suatu Perjanjian: Pelaksanaan Perjanjian dengan Iktikad Baik", <https://www.hukumonline.com/berita/a/pelaksanaan-suatu-perjanjian--pelaksanaan-perjanjian-dengan-iktikadbaik-lt5a619e7c6d757/?page=all>, diakses 7 Februari 2024.

<sup>23</sup> Yuli Adha Hamza, "Prinsip Iktikad Baik dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*", *Meraja Journal* 2, No. 2 (Juni 2019): 5.

<sup>24</sup> E. Allan Farnsworth, William F. Young, *Contracts: Cases and Materials* (New York: Foundation Press, 1995), 375.

<sup>25</sup> Arthur S. Hartkamp, Marianne M.M. Tillema, *Contract Law in the Netherlands* (The Hague: Kluwer Law International, 1995), 48.

dari pihak pengusaha atau pemberi kerja dalam pelaksanaan perjanjian. Penyalahgunaan keadaan merupakan perbuatan yang dilatarbelakangi oleh ketidakseimbangan antara pihak-pihak dalam perjanjian sehingga dalam kondisi demikian pihak yang memiliki kedudukan kuat justru memanfaatkan pihak yang lemah. Pekerja sebagai pihak yang lemah tidak memiliki kesempatan yang luas untuk berdiskusi atau melakukan negosiasi ulang dengan pengusaha atau pemberi kerja terhadap segala hal yang menjadi hak dan kewajibannya dalam perjanjian kerja tersebut.<sup>26</sup> Bentuk perjanjian kerja yang bersifat baku juga turut menjadi salah satu alasan penguat atas terhalangnya penilaian yang bebas serta pengambilan keputusan yang independen oleh pekerja. Lantas bagaimana dengan status perjanjian kerja apabila setelah disepakati dan dilaksanakan justru tidak menghadirkan rasa keadilan?

Dalam kasus ini dapat dilihat adanya pertentangan antara Pasal 1338 ayat (1) dan ayat (3) KUHPerdara, yang mana di satu sisi mengatakan bahwa perjanjian berlaku layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya dan di sisi lain mengatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan mengingat tuntutan kepastian dan kepatutan. Dari sinilah doktrin penyalahgunaan keadaan dapat dijadikan sebagai acuan bagi pengadilan untuk memutus sengketa perdata mengenai perjanjian. Perkembangan ajaran penyalahgunaan keadaan ini turut didukung dengan beberapa putusan hakim terdahulu yang memberikan pertimbangan bahwa berdasarkan fakta-fakta persidangan, perjanjian tersebut dinilai tidak adil sehingga merugikan pihak yang memiliki posisi lemah.<sup>27</sup> Seperti misalnya Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3431K/Sip/1985 yang pada pokoknya menyatakan bahwa apabila lahirnya suatu perjanjian dipengaruhi penyalahgunaan keadaan oleh pihak lain, maka hal tersebut merupakan cacat kehendak dalam pembentukan perjanjian.<sup>31</sup> Putusan lainnya yang menggunakan doktrin serupa adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 3642K/Pdt/2001 yang pada pokoknya menyatakan apabila salah satu pihak ternyata tidak dapat menyatakan kehendaknya secara bebas, maka dapat dipandang telah terjadi ketidakseimbangan dalam perjanjian tersebut.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Andoko, Salman Paris Harahap, "Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik dalam Hukum Perjanjian", *Jurnal Hukum Responsif* 7, No. 2 (Desember 2019): 64.

<sup>27</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1993), 233.

<sup>31</sup> Sjaifurrahman, *Aspek Pertanggungjawaban Notaris dalam Pembuatan Akta* (Bandung: CV Mandar Maju, 2011), 167.

<sup>28</sup> M. Natsir Asnawi, *Hermeneutika Putusan Hakim: Pendekatan Multidisipliner dalam Memahami Putusan Peradilan Perdata* (Yogyakarta: UII Press, 2013), 143.

Pada mulanya, doktrin penyalahgunaan keadaan dijadikan sebagai ketentuan untuk membatalkan perjanjian di negara-negara penganut *common law system*. Seiring dengan amandemen *Nieuw Burgerlijk Wetboek* (NBW) Belanda, doktrin penyalahgunaan keadaan dicantumkan sebagai tambahan syarat yang dapat membatalkan perjanjian di luar ancaman (*bedreiging*) dan penipuan (*bedrog*), sehingga dicantumkannya ketentuan penyalahgunaan keadaan tersebut ke dalam NBW sedikit banyak dipengaruhi oleh pertimbangan hukum dalam berbagai putusan hakim.<sup>29</sup> Akan tetapi, penggunaan doktrin penyalahgunaan keadaan di Indonesia tidak menjadi satu tolok ukur baku bagi para hakim untuk membatalkan perjanjian. Hal ini dikarenakan peranan yurisprudensi di Indonesia yang hanya sebatas sebagai perkembangan ilmu hukum, bukan hukum yang mengikat bagi persoalan serupa yang terjadi setelahnya.

Terdapat putusan seperti Putusan Nomor 13/Pdt.G/2015/PN Sos. yang mengacu pada Yurisprudensi Nomor 2356/K/Pdt/2010 yang menyatakan bahwa telah terjadi penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian sehingga syarat sahnya perjanjian berupa kesepakatan para pihak menjadi tidak terpenuhi dan perjanjian tersebut menjadi dapat dibatalkan, tetapi ada pula Putusan Nomor 226/Pdt.G/2011/PN MDO. yang memutuskan perjanjian tidak batal sekalipun sudah terdapat penyalahgunaan keadaan.<sup>30</sup> Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa hakim di Indonesia dalam memutus jenis perkara tersebut tidak selalu menjadikan penyalahgunaan keadaan sebagai fokus utama, melainkan tetap menggali kronologi dan fakta-fakta hukum secara menyeluruh. Sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan narasumber unsur hakim, bahwa dalam keadaan tertentu hakim berwenang untuk meneliti dan menilai kedudukan para pihak dalam perjanjian yang tidak hanya terbatas pada hukum positif yang berlaku, melainkan juga nilai-nilai lain yang hidup di masyarakat sesuai dengan keadilan dan perikemanusiaan. Inilah yang kemudian disebut dengan kearifan dalam membuat putusan (*judicial activism*), di mana seorang hakim tidak hanya memberikan penilaian berdasarkan bukti-bukti yang tampak saja, tetapi juga kondisi riil dan bukti-bukti lain yang tidak tampak.

Doktrin penyalahgunaan keadaan memang tidak memiliki tolok ukur yang jelas, tetapi beberapa hal pokok yang kemudian menjadi dasar atas penerapan doktrin tersebut ialah apabila dalam pembuatan perjanjian terdapat desakan ekonomi serta keunggulan

---

<sup>29</sup> Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), 150.

<sup>30</sup> Sharon Clarins, "Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) dalam Putusan Pengadilan Indonesia", *Dharmasiswa* 1, No. 4 (Desember 2021): 2152-2153.

salah satu pihak secara politis dan sosial.<sup>31</sup> Apabila berkaca kembali pada tujuan hukum untuk menciptakan keadilan yang inklusif, maka konsekuensi logisnya adalah bahwa setiap perjanjian yang dibuat harus mensyaratkan keseimbangan antara kedua belah pihak yang berkontrak. Melihat pada kasus PT X dengan Y, terdapat tiga faktor utama yang perlu digarisbawahi, yakni bahwa perjanjian dibuat oleh PT X dalam format perjanjian baku yang secara tidak langsung membatasi Y untuk menyatakan kehendaknya secara bebas, jenis pekerjaan yang diperjanjikan sudah dapat dikelompokkan ke dalam jenis pekerjaan tetap karena telah dilaksanakan untuk lebih dari lima tahun, serta adanya desakan ekonomi yang dialami oleh Y sebagai pekerja. Ketiga faktor tersebut secara kumulatif dapat penulis nilai sebagai bentuk penyalahgunaan keadaan oleh PT X terhadap Y. Penulis berpendapat bahwa Y sebagai pekerja yang tercederai hak-haknya telah memiliki *legal standing* yang cukup untuk melayangkan gugatan terhadap PT X.

Apabila dibedah kronologis pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT X dengan Y, penulis dapat menariknya ke dalam poin-poin sebagai berikut:

- a. Perjanjian pertama kali dibuat pada tahun 2017 dengan durasi perjanjian selama dua tahun;
- b. Perjanjian diperpanjang pada tahun 2019 dengan durasi perpanjangan selama satu tahun;
- c. Perjanjian diperbarui pada tahun 2020 dengan durasi perjanjian selama dua tahun tanpa mengubah jenis pekerjaannya; dan
- d. Perjanjian diperpanjang untuk kedua kalinya pada tahun 2022 dengan durasi perpanjangan selama satu tahun.

Dari lini masa di atas, yang menjadi menarik untuk dikritisi adalah apa yang tertera pada huruf d. Mengutip hasil wawancara penulis dengan narasumber unsur akademisi, bahwa secara konsep perpanjangan suatu perjanjian dianggap menempel pemberlakuannya dengan perjanjian yang pertama kali dibuat. Dari poin a, PT X dan Y menyepakati perjanjian pada tahun 2017 sehingga yang menjadi acuan hukum pada saat itu adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut rezim UU *a quo*, perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan dengan skema batas toleransi waktu 2-1-2. Tahapan dari huruf a sampai dengan c di atas masih dianggap sesuai dengan ketentuan hukum

---

<sup>31</sup> Latifa Mustafida, “Penerapan Doktrin *Misbruik Van Omstandigheden* terhadap Pembatalan Akta Notaris Berdasarkan Putusan Pengadilan”, *Lex Renaissance* 2, No. 1 (Januari 2017): 78.

yang berlaku. Pada tahapan huruf d, PT X melakukan perpanjangan pada perjanjian yang telah diperbarui. Kemudian yang menjadi pertanyaan adalah apakah hal demikian dimungkinkan untuk dilakukan tanpa dianggap menerobos ketentuan yang berlaku?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut perlu diketahui terlebih dahulu rezim hukum ketenagakerjaan mana yang dapat diterapkan. Apabila mengacu pada pandangan bahwa sepanjang objek perjanjian tidak berubah keseluruhan perjanjian beserta perpanjangan dan pembaruannya dianggap sebagai satu kesatuan, maka yang dijadikan landasan hukum dalam kasus PT X dengan Y adalah rezim Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 59 ayat (4) dan (6) sudah diatur secara tegas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu selain yang bersifat musiman diadakan maksimal dua tahun, dapat diperpanjang maksimal satu tahun, dan dapat dilakukan pembaruan selama maksimal dua tahun apabila karena kondisi tertentu pekerjaan belum dapat diselesaikan. Dari skema tersebut, secara kumulatif keseluruhannya dapat diartikan tidak lebih dari lima tahun. Dalam UU *a quo* tidak diatur ketentuan mengenai perpanjangan terhadap pembaruan perjanjian sehingga apa yang dilakukan oleh PT X dalam huruf d di atas tidak berdasarkan hukum dan justru bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga apabila hubungan kerja masih dilanjutkan, maka demi hukum status perjanjian kerja waktu tertentu antara PT X dengan Y berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan Y secara otomatis beralih statusnya menjadi pekerja tetap sejak dilakukannya penyimpangan oleh PT X, yakni per tahun 2022.

Terakhir, apabila sepanjang tahun 2021 sampai dengan 2022 sempat dilakukan *addendum* perjanjian kerja dalam rangka penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan baru yang dibuat setelah perjanjian terlaksana, maka landasan hukum mengacu pada rezim Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 8 PP *a quo* menyebutkan secara jelas bahwa jangka waktu keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu beserta perpanjangannya tidak lebih dari lima tahun. Jika ditelaah lebih dalam, PP *a quo* tidak mengakomodir konsep pembaruan kontrak sebagaimana yang sebelumnya diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Meski begitu, pembaruan kontrak yang dilakukan oleh PT X masih dapat dianggap legal mengingat dalam Pasal 63 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ada sejak sebelum berlakunya PP *a quo* dan jangka waktunya belum berakhir, maka perjanjian masih tetap berlaku. Yang kemudian menjadi masalah adalah ketika di tahun 2022 PT X melakukan perpanjangan kembali terhadap kontraknya dengan Y sehingga keseluruhan waktu pelaksanaan perjanjian kerja tersebut menjadi enam tahun

apabila dihitung sejak 2017 sampai dengan selesai di tahun 2023. Hal tersebut jelas merupakan bentuk penyimpangan terhadap hukum sehingga konsekuensi yuridisnya adalah per tahun 2022 seharusnya perjanjian sudah beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan Y merupakan pekerja tetap pada PT X.

#### **D. PENUTUP**

Perubahan ketentuan batas toleransi waktu pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara substansi telah memberikan keadilan bagi pekerja. Selain itu, rezim UU *a quo* turut menghapuskan ketentuan mengenai pembaruan kontrak sehingga unsur kepastian hukum bagi pekerja kontrak menjadi lebih tervalidasi. Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 *jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara substansial telah mengakomodir kepastian hukum demi terciptanya keadilan, namun dalam implementasinya masih belum mampu untuk mewujudkan keadilan yang sepenuhnya, terutama bagi kelompok-kelompok rentan seperti pekerja kontrak. Untuk itu, perlu adanya keseriusan dari pemerintah dan aparat penegak hukum untuk menindak tegas para aktor yang melanggar hukum tanpa terkecuali semata-mata demi terwujudnya negara Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur bagi seluruhnya.

Selanjutnya, PT X terbukti telah melakukan penyimpangan terhadap ketentuan batas maksimal pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dengan memperpanjang perjanjian kerja yang telah mencapai usia lima tahun sehingga membawa konsekuensi, baik menurut rezim hukum ketenagakerjaan baru maupun yang terdahulu, perjanjian kerja waktu tertentu tersebut demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan Y secara otomatis beralih statusnya menjadi pekerja tetap per tahun 2022. Sebagai tindak lanjut atas hal tersebut, Y dapat menuntut pemenuhan hak-haknya melalui jalur litigasi dan nonlitigasi. Di samping kedua jalur tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan juga turut menyediakan portal layanan bernama SIAPkerja yang secara langsung terintegrasi dengan pusat bantuan [kemnaker.go.id](http://kemnaker.go.id).

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

Andoko, Salman Paris Harahap, “Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik dalam Hukum Perjanjian”, *Jurnal Hukum Responsif* 7, No. 2 (Desember 2019): 53–68.  
Asnawi, M. Natsir, *Hermeneutika Putusan Hakim: Pendekatan Multidisipliner dalam Memahami Putusan Peradilan Perdata*, Yogyakarta: UII Press, 2013.

- Badan Pusat Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023”, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023-tingkat-penganggu-ran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Clarins, Sharon, “Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (*Misbruik Van Omstandigheden*) dalam Putusan Pengadilan Indonesia”, *Dharmasiswa* 1, No. 4 (Desember 2021): 2143–2158.
- Detik’s Advocate, “5 Tahun PKWT Terus-terusan, Bisakah Saya Menuntut Jadi Karyawan Tetap?”, <https://news.detik.com/berita/d-6356312/5-tahun-pkwt-terus-terusan-bisakah-saya-menuntut-jadi-karyawan-tetap>
- Farnsworth, E. Allan, William F. Young, *Contacts: Cases and Materials*, New York: Foundation Press, 1995.
- Febriansyah, Ferry Irawan, Yogi Prasetyo, *Konsep Keadilan Pancasila*, Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2020.
- Giyono, Urip, “Analisa Hukum Ketenagakerjaan terhadap Asas Keadilan pada Undang-Undang Standar Buruh yang Adil (*Fair Labor Standar Act*) Tahun 1938”, *Jurnal De Jure* 1, No. 1 (Desember 2017): 84–99.
- Hamza, Yuli Adha, “Prinsip Itikad Baik dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*”, *Meraja Journal* 2, No. 2 (Juni 2019): 1–17.
- Hartkamp, Arthur S., Marianne M.M. Tillema, *Contract Law in the Netherlands*, The Hague: Kluwer Law International, 1995.
- Hernoko, Agus Yudha, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Prenamedia Group, 2014.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.
- Lebacqz, Karen, *Six Theories of Justice: Perspectives from Philosophical and Theological Ethics*, Minneapolis: Augsburg Publishing House, 1986.
- Masduki, Teten, *Pokok-Pokok Pikiran YLBHI tentang Reformasi Politik Perburuhan Nasional*, Jakarta: Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, 1998.
- Matompo, Osgar Sahim, Wafda Vivid Izziyana, “Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja”, *Rechtstaat Nieuw* 5, No. 1 (Oktober 2020):. 22–29.
- Mertokusumo, Soedikno, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010.



- Mustafida, Latifa, “Penerapan Doktrin *Misbruik Van Omstandigheden* terhadap Pembatalan Akta Notaris Berdasarkan Putusan Pengadilan”, *Lex Renaissance* 2, No. 1 (Januari 2017): 64–84.
- Nazir, Mohammad, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.
- Oktavira, Bernadetha Aurelia, “Status Karyawan Berubah dari Kontrak menjadi Tetap jika Oktavira, Bernadetha Aurelia, “Status Karyawan Berubah dari Kontrak Menjadi Tetap Jika Tak Penuhi Ketentuan Ini”, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/status-karyawan-berubah-dari-kontrak-menjadi-t-etap-jika-tak-penuhi-ketentuan-ini-lt5bd1d3ec5e529>
- Rawls, John, *A Theory of Justice*, Massachusetts: Harvard University Press, 1999.
- RED, “Pelaksanaan Suatu Perjanjian: Pelaksanaan Perjanjian dengan Iktikad Baik”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/pelaksanaan-suatu-perjanjian--pelaksanaan-perjanjian-dengan-iktikad-baik-lt5a619e7c6d757/?page=all>
- Rusli, Hardijan, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1993.
- Saisab, Romario V., dkk, “Kajian Hukum Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Baku”, *Lex Privatum* 9, No. 6 (Mei 2021): 201–210.
- Sjaifurrahman, *Aspek Pertanggungjawaban Notaris dalam Pembuatan Akta*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011.
- Solikin, Nur, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, Pasuruan: Qiara Media, 2021.
- Supriyanto, Hari, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik: Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004.
- Syachradjat, “Kebijakan, Implementasi serta Permasalahan Diseputar Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Haruskah Kontrak Kerja Dihapuskan?”, [https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_artikel/info\\_hukum12014\\_1.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel/info_hukum12014_1.pdf)
- Takdir, Mohammad, “Transformasi Kesetaraan Buruh: Studi Kritis Teori Keadilan John Rawls”, *Jurnal Sosiologi Reflektif* 12, No. 2 (April 2018): 327–352.
- Wistari, Ida Ayu, Pande Yogantara S., “Eksplorasi Waktu Kerja bagi Pekerja pada Industri *Fast Fashion* dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, *Jurnal Kertha Wacana* 10, No. 4 (2021): 258–271.
- Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, “Undang-Undang Cipta Kerja Semakin Memperparah dan Semakin Membuat Sulit Buruh”. <https://ylbhi.or.id/informasi/siaran-pers/undang-undang-cipta-kerja-semakin-memperparah-dan-semakin-membuat-sulit-buruh/>