

Penyalahgunaan Keadaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Alih Daya (Studi Perjanjian Kerja Pada PT. MD di Kota Medan)

Geby Aviqa^{1*}, Sunarmi², Jelly Leviza³, Dedi Harianto⁴

^{1,2,3,4} Universitas Sumatera Utara

*Corresponding Author's e-mail: gebyaviqa@gmail.com

ABSTRACT

This research examines the abuse of conditions in the Specific Time Work Agreement (PKWT) by PT. MD in Medan City, with a focus on imbalances in contract clauses that are detrimental to agency workers. The problem formulation includes the legal principles of agreements, the exoneration clause in PT's PKWT. MD, forms of abuse of circumstances, and legal protection efforts. The method used is a normative method with a statutory and conceptual approach, through literature study and field research. Data analysis was carried out qualitatively based on interviews with PKWT workers at PT. MD in 2024. The research results found that the 2024 PKWT at PT. MD that the clauses in employment contracts contain exoneration clauses in the form of provisions that are contradictory and burdensome to workers, such as exoneration clauses and mandatory overtime without compensation. Abuse of circumstances occurs due to the dominance of the bargaining position of companies that take advantage of the uncertainty of workers' employment status to suppress their rights. This condition is exacerbated by weak legal supervision and the existence of regulations that do not fully accommodate the need for certainty and legal protection for PKWT workers at PT. MD.

Keywords: Abuse of Circumstances; PKWT; Exenomination Clause; Legal Protection

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji penyalahgunaan keadaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh PT. MD di Kota Medan, dengan fokus pada ketidakseimbangan klausula kontrak yang merugikan pekerja outsourcing. Rumusan masalah mencakup asas-asas hukum perjanjian, klausula eksonerasi dalam PKWT PT. MD, bentuk penyalahgunaan keadaan, dan upaya perlindungan hukum. Metode yang digunakan adalah metode normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, melalui studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Analisis data dilakukan secara kualitatif berdasarkan wawancara dengan pekerja PKWT di PT. MD pada tahun 2024. Hasil penelitian menemukan bahwa PKWT Tahun 2024 pada PT. MD bahwa klausula-klausula dalam kontrak kerja memuat klausula eksonerasi berupa ketentuan yang bertentangan dan memberatkan pekerja, seperti klausula eksenorasi dan kewajiban lembur tanpa kompensasi. Penyalahgunaan keadaan terjadi akibat dominasi posisi tawar perusahaan yang memanfaatkan ketidakpastian status kerja pekerja untuk menekan hak mereka. Kondisi ini diperburuk oleh lemahnya pengawasan hukum serta keberadaan aturan yang tidak sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan kepastian serta perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT pada PT. MD.

Kata Kunci: Penyalahgunaan Keadaan; PKWT; Klausula Eksenorasi; Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan isu penting terkait kesejahteraan masyarakat dan pembangunan nasional, di mana pekerja memegang peran kunci (Triyono, 2011). Namun, sering kali hak-hak pekerja diabaikan (Shofawati & Nugroho, 2017). Seiring krisis ekonomi dan perubahan rezim di Indonesia, kebijakan ketenagakerjaan pun mengalami perubahan (Balik & Hetharie, 2020). Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak-hak pekerja, seperti hak atas pekerjaan dan penghidupan layak (Pasal 27 Ayat 2), perlindungan hukum (Pasal 28D Ayat 2), serta hak asasi manusia (Pasal 28I Ayat 1). Meskipun Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan bermasalah, undang-undang baru yakni UU No. 13 Tahun 2013 dan UU Cipta Kerja (sekarang UU No. 6 Tahun 2023) lahir untuk mengatur ketenagakerjaan, meski sempat diuji materi oleh serikat buruh dan diputuskan oleh Mahkamah Konstitusi pada 2023 (Agishintya & Hoesin, 2021).

Selain undang-undang yang telah disebutkan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga mengatur ketenagakerjaan. Meskipun UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih berlaku, terdapat perubahan pasal yang dihapus, dipertahankan, atau ditambahkan.

Regulasi terbaru mengenai ketenagakerjaan diatur melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan sebagian permohonan uji materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 ini diajukan oleh Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), dan dua orang perseorangan, yaitu Mamun dan Ade Triwanto yang berprofesi sebagai buruh (MKRI, 2024).

Di Indonesia, hubungan industrial didasarkan pada prinsip kemitraan yang diharapkan dapat menciptakan hubungan harmonis antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah (Ilela et al., 2024). Hubungan kerja ini diatur oleh perjanjian kerja yang mengikat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian ini penting sebagai bukti sah hukum yang mengatur tanggung jawab perusahaan dalam membayar upah dan menyediakan jaminan keselamatan kerja, serta kewajiban pekerja untuk mematuhi peraturan perusahaan (Vania, 2020). Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja adalah kesepakatan sukarela antara tenaga kerja dan pengusaha (Soepomo, 2001), sementara Husni menjelaskan bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian yang mengikat kedua pihak (Husni, 2000). Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja dibentuk melalui perjanjian kerja, yang menjadi alat bukti sah bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja harus memenuhi syarat hukum yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu kesepakatan, kecakapan, pokok persoalan tertentu, dan sebab yang halal, untuk memastikan sahnya kontrak tersebut dan menghindari perselisihan yang dapat merugikan kedua belah pihak.

Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat sahnya dapat dibatalkan. Syarat subjektif yang tidak terpenuhi membuat perjanjian batal demi hukum (Shalihah, 2016), sementara syarat objektif yang bertentangan dengan hukum memberi hak salah satu pihak untuk membatalkan. Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT memiliki durasi waktu yang jelas dan umumnya disebut tenaga kerja kontrak, sedangkan PKWTT bersifat permanen tanpa batasan waktu (Aprianti, 2021). PKWT hanya berlaku untuk pekerjaan yang memiliki jangka waktu tertentu, seperti pekerjaan musiman atau sementara. Regulasi terkait kedua jenis perjanjian ini diatur dalam Pasal 56-63 UU Ketenagakerjaan serta perubahan dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 (Farianto & Darmanto, 2009).

Perjanjian antara dua pihak umumnya dilakukan secara terbuka, yang berarti setiap orang bebas membuat perjanjian yang diatur maupun yang belum diatur dalam undang-undang, sesuai dengan Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya (Novianto & Simangunsong, 2022). Dalam kontrak, terdapat lima asas hukum yang harus dipenuhi, yaitu asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas kepastian hukum, asas itikad baik, dan asas kepribadian. Selain itu, ada delapan asas hukum perikatan nasional, termasuk asas kepercayaan, kesetaraan, keseimbangan, moralitas, dan perlindungan. Kontrak juga dapat mengalami cacat kehendak, yang meliputi paksaan, kesesatan, penipuan, dan penyalahgunaan keadaan. Penyalahgunaan keadaan terjadi ketika satu pihak memanfaatkan keunggulan posisi tawar untuk memaksakan kehendaknya, menyebabkan ketidakseimbangan dalam perjanjian. Dalam hal ini, perjanjian yang tidak dilandasi oleh asas keseimbangan dapat dibatalkan.

Asas keseimbangan dalam perjanjian menyatakan bahwa janji antara para pihak hanya mengikat jika didasarkan pada keseimbangan antara kepentingan pribadi dan umum (Fakhrurrozi, 2021). Asas ini juga diartikan sebagai asas keadilan yang menjadi landasan keterikatan hukum dalam hukum perjanjian Indonesia. Meskipun ada kebebasan berkontrak, kebebasan ini dibatasi oleh undang-undang dan putusan pengadilan. Peraturan kontrak Indonesia mengatur penyalahgunaan keadaan, di mana kesepakatan bisa cacat jika ada khilaf, tipuan, atau paksaan (Pasal 1321 KUHPerdata). Hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi juga pengaturan luar hubungan kerja dengan perlindungan dari pihak ketiga, yakni pemerintah. Meskipun UU Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja mengatur PKWT, banyak pelanggaran dalam penerapannya, di mana banyak PKWT yang tidak sesuai dengan aturan yang ada. Perlindungan terhadap pekerja PKWT belum optimal karena sering terjadi pelanggaran, seperti penggunaan klausula baku dalam perjanjian kerja yang belum diatur secara jelas (Nugroho, 2023). Klausula tambahan yang merugikan pekerja, seperti pasal non-competition atau penahanan ijazah, sering kali dimasukkan tanpa pengaturan yang jelas. Pekerja PKWT sering kali tidak menerima upah tepat waktu dan tidak ada kepastian tentang perpanjangan kontrak. Misalnya, pada 2022 dan 2023, pekerja di Instansi X tidak menerima upah selama beberapa bulan karena

ketidakjelasan status kerja, yang juga berdampak pada hak-hak pekerja seperti jaminan sosial dan tunjangan hari raya.

Penelitian ini menganalisis klausula eksonerasi dalam perjanjian PKWT PT. MD, yang dapat merugikan pekerja. Perbedaan antara PKWT PT. MD 2024 dan PT. ST 2023 adalah hilangnya surat pernyataan bagi pekerja pada 2024. Meskipun kontrak berakhir otomatis pada 31 Desember, pekerja sering kali tetap bekerja meski haknya tidak dibayar karena takut kontraknya tidak dilanjutkan. PKWT PT. MD mengandung klausula bertentangan, seperti kewajiban lembur tanpa kompensasi, dan klausula yang memungkinkan pemberhentian sepihak oleh perusahaan tanpa kejelasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pelanggaran yang terjadi dan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menganalisis undang-undang terkait, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk memahami doktrin dan pandangan hukum yang relevan. Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Indonesia dan implementasinya, dengan pendekatan preskriptif analitis yang memberikan rekomendasi berdasarkan analisis norma hukum positif, yurisprudensi, dan doktrin (Benuf et al., 2019).

Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari perjanjian kerja PKWT PT. MD tahun 2024, PT. ST tahun 2023, dan peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer mencakup peraturan dan dokumen resmi, sementara bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal, artikel, dan wawancara dengan tenaga kerja PKWT serta penelitian terdahulu yang relevan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi studi kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan bahan tertulis terkait kontrak kerja, outsourcing, dan hukum yang relevan, seperti buku, jurnal, dan dokumen. Selain itu, penelitian ini didukung oleh penelitian lapangan (*field research*) dengan wawancara tatap muka, observasi, dan angket terhadap tenaga kerja PKWT PT. MD. Setelah data terkumpul, penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, di mana data yang diperoleh dari wawancara dan studi kepustakaan dikelompokkan, diseleksi, dan disajikan dalam deskripsi yang mudah dipahami. Data yang terkumpul kemudian disimpulkan menggunakan metode deduktif, dimulai dari informasi umum untuk menarik kesimpulan khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Asas-Asas Hukum Perjanjian Serta Klausula Eksonerasi Pada PKWT PT. MD

a. Asas-Asas Perjanjian di Indonesia

1) Pengertian

Asas-asas hukum perjanjian antara lain asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas kepastian hukum (*pacta sunt servanda*), asas itikad baik, asas keseimbangan, dan asas perlindungan. Asas-asas ini berperan dalam memastikan bahwa perjanjian dilakukan secara sah dan adil, dengan memperhatikan keseimbangan posisi para pihak yang terlibat (Mahendar & Budhayati, 2019). Pemahaman mengenai perjanjian yang didasarkan pada asas-asas ini menunjukkan bagaimana hukum berfungsi untuk melindungi hak dan kewajiban setiap pihak yang terlibat dalam kontrak, serta menjaga kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan hukum. Sebagai tambahan, konsep-konsep seperti wanprestasi, pilihan hukum, pilihan forum, dan *force majeure* sering kali dimasukkan dalam klausula kontrak untuk mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian.

b. Kekuatan Perjanjian Kerja Dan Landasan Hukum Perjanjian Baku

Perjanjian dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu tertulis dan tidak tertulis (Handriani & Mulyanto, 2021). Perjanjian tertulis mencakup tiga jenis:

1) Perjanjian bawah tangan

Hanya mengikat para pihak dan tidak berlaku untuk pihak ketiga.

2) Perjanjian dengan saksi notaris

Hanya untuk melegalisir tanda tangan tanpa mempengaruhi isi perjanjian.

3) Perjanjian dengan akta notarial

Dibuat di hadapan pejabat yang berwenang, memiliki kekuatan hukum untuk para pihak dan pihak ketiga.

Akta tertulis terbagi menjadi akta bawah tangan dan akta otentik. Akta bawah tangan memerlukan pembuktian keaslian, sedangkan akta otentik dianggap asli kecuali terbukti palsu. Kontrak baku adalah perjanjian yang ditetapkan sepihak oleh pihak yang lebih kuat, sering kali tanpa ruang negosiasi bagi pihak yang lebih lemah. Ini mencakup klausula-klausula yang harus dipenuhi oleh konsumen, sesuai dengan UU Perlindungan Konsumen. Perjanjian kerja mengatur hak dan kewajiban antara perusahaan dan tenaga kerja, namun sering kali perusahaan, sebagai pihak yang lebih kuat, menetapkan klausula yang lebih menguntungkan bagi pihaknya, termasuk klausula eksonerasi, yang membebaskan salah satu pihak dari tanggung jawab ganti rugi jika terjadi wanprestasi. Hal ini dapat berpotensi merugikan pihak yang lebih lemah dan bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak.

c. Penerapan Klausula Eksonerasi Dan Asas-Asas Hukum Perjanjian

Yang Berlaku Di Indonesia Pada Perjanjian Kerja PT. DM

Menurut Pasal 1 Angka 2 UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Tenaga kerja dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan kualitasnya:

- 1) Tenaga Kerja Terdidik
Memiliki keahlian dari pendidikan formal atau non-formal.
- 2) Tenaga Kerja Terlatih
Memiliki keahlian karena pengalaman kerja.
- 3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih
Mengandalkan tenaga fisik tanpa keahlian khusus (Asuan, 2020). Sementara itu, pekerja/buruh diartikan sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain (Pasal 1 Angka 3 UU Ketenagakerjaan), meskipun pengertiannya mirip dengan tenaga kerja, keduanya berbeda. Pemberi kerja (Pasal 1 Angka 4) adalah individu atau badan hukum yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan lain. Sedangkan perusahaan (Pasal 1 Angka 6) adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan lainnya, baik yang berbadan hukum maupun tidak. Dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan mengurangi biaya produksi melalui outsourcing, yang memungkinkan penghematan biaya SDM. Pekerja dipekerjakan oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, sehingga risiko hubungan kerja ditanggung oleh penyedia jasa.

Perjanjian kerja menjadi penting untuk memastikan pemenuhan hak pekerja. Menurut UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Tiga unsur utama dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, upah, dan perintah (Balik & Hetharie, 2020). Perjanjian kerja sah jika ada kesepakatan, kecakapan hukum, dan pekerjaan yang sah. Perjanjian ini memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan menjadi dasar penyelesaian perselisihan. PKWT harus mencantumkan informasi penting seperti nama perusahaan, jenis pekerjaan, upah, hak dan kewajiban, serta tanda tangan kedua belah pihak. Perjanjian kerja adalah kesepakatan yang dapat dipaksakan, namun harus mematuhi UU Ketenagakerjaan. Biasanya, perjanjian ini berbentuk baku yang disiapkan oleh perusahaan, menyebabkan ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban, dengan perusahaan cenderung lebih dominan. Meskipun asas kebebasan berkontrak berlaku, pihak yang lebih lemah (pekerja) tidak dapat menentukan klausula kontrak secara bebas. Dalam kontrak bisnis komersial, hubungan lebih menekankan pada proporsionalitas hak dan kewajiban dengan asas itikad baik dan transaksi adil. Kontrak yang saling menguntungkan, memberikan kepastian hukum dan keadilan, merupakan tantangan utama. Sistem

outsourcing banyak digunakan perusahaan untuk mengurangi beban dan membagi risiko. Karyawan kontrak bekerja berdasarkan PKWT, yang memiliki jangka waktu maksimal 2 tahun dan bisa diperpanjang 1 kali. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, jangka waktu PKWT ditentukan oleh perjanjian kerja, dan pembatasan waktu diatur dalam UU Ciptaker Terbaru.

Pasal 59 UU Cipta Kerja mengalami perubahan, termasuk penghapusan ketentuan jangka waktu PKWT yang sebelumnya tiga tahun dan penambahan poin terkait pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Juga, pengaturan mengenai PKWT dialihkan ke Peraturan Pemerintah, bukan lagi Peraturan Menteri (Rahmi Gettari & Arnetti, 2023). Putusan MK No. 168/PUU-XII/2023 membatasi jangka waktu PKWT menjadi 5 tahun, termasuk perpanjangan. UU Ketenagakerjaan tidak menyebut outsourcing secara eksplisit, namun mengatur melalui Pasal 64 tentang perjanjian kerja yang melibatkan pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja. Dalam praktiknya, perusahaan seperti PT. MD dan PT. ST menyalurkan tenaga kerja PKWT pada Instansi X dengan kontrak baku yang mencakup 16 pasal. PKWT memenuhi persyaratan hukum, tetapi menonjolkan ketidakseimbangan antara hak pekerja dan perusahaan. Asas kebebasan berkontrak tidak sepenuhnya berlaku karena perjanjian baku yang sudah ditentukan, sedangkan asas konsensualisme dan kepastian hukum tercermin dalam beberapa pasal terkait hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan. PKWT Tahun 2023 dan 2024 mencerminkan asas perlindungan hukum, moral, dan kepatutan, terutama terkait kewajiban pihak pertama untuk mendaftarkan tenaga kerja ke BPJS Ketenagakerjaan. Namun, beberapa klausula eksonerasi dalam PKWT, seperti kewajiban lembur tanpa kompensasi, pelepasan tanggung jawab terhadap fasilitas, dan tidak adanya kompensasi atau pesangon, dapat merugikan pihak tenaga kerja. Pasal-pasal tersebut mengancam asas keseimbangan dan perlindungan hukum. PKWT yang tidak memenuhi syarat sah nya perjanjian berpotensi batal demi hukum. Perjanjian ini perlu memperhatikan asas-asas keseimbangan, perlindungan hukum, dan persamaan hukum untuk menciptakan keadilan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.

B. Bentuk Penyalahgunaan Keadaan Dalam Pelaksanaan PKWT PT. MD

a. Pengertian Penyalahgunaan Keadaan dan Keberadaan Penyalahgunaan Keadaan Dalam Putusan Pengadilan

Kebebasan berkontrak memungkinkan individu menentukan isi dan syarat kontrak, tetapi dibatasi oleh hukum, seperti Pasal 1321 KUHPerdara, yang membatalkan persetujuan karena kekhilafan, paksaan, atau penipuan. Selain itu, muncul cacat kehendak baru, yaitu penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*), di mana seseorang memanfaatkan kelemahan pihak lain untuk keuntungan. Dalam KUHPerdara Belanda (NBW), penyalahgunaan keadaan diakui sebagai alasan pembatalan kontrak jika ada keadaan

istimewa, penyalahgunaan, pengetahuan akan situasi tersebut, dan hubungan kausal yang jelas. Penyalahgunaan keadaan terjadi ketika pihak yang lebih kuat memanfaatkan ketergantungan atau kebutuhan mendesak pihak lain untuk menyetujui kontrak yang merugikan. Hal ini menjadi batasan terhadap kebebasan berkontrak, karena kontrak yang lahir dari ketidakseimbangan posisi tawar dapat dibatalkan. Penyalahgunaan ini bisa berbentuk keunggulan ekonomi, seperti monopoli, atau keunggulan psikologis, seperti ketergantungan emosional dalam relasi khusus.

Meski awalnya tidak diatur dalam KUHPerdara, konsep ini telah diakui dalam hukum Belanda (NBW), Common Law (*undue influence*), dan yurisprudensi di Indonesia (Hermansyah, 2022). Ajaran penyalahgunaan keadaan belum diatur dalam KUHPerdara, namun diakui melalui yurisprudensi di Indonesia. Hakim sering membatalkan kontrak yang cacat kehendak akibat penyalahgunaan keadaan, sesuai Pasal 10 Ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009, yang mewajibkan hakim melakukan penemuan hukum. Penyalahgunaan keadaan terjadi bila ada ketidakseimbangan posisi, misalnya keadaan darurat, ketergantungan, atau klausul kontrak tidak adil yang menguntungkan salah satu pihak. Putusan penting seperti MA No. 3431 K/Pdt/1985 dan MA No. 3641 K/Pdt/2001 menunjukkan parameter penyalahgunaan keadaan, termasuk latar belakang istimewa, pengetahuan pihak lebih kuat, klausul tidak seimbang, dan hubungan kausalitas antara penyalahgunaan dan kontrak. Contoh lain, Putusan MA No. 3406 K/Pdt/2019, menguatkan praktik ini, meski ada pengecualian seperti MA No. 3550 K/Pdt/2021. Dalam perkara PHI Bandung No. 59/G/2014/PHI.PN.BDG, Para Penggugat menuntut PT. FCC Indonesia terkait PHK yang didasarkan pada tuduhan penggelapan yang tidak terbukti. Mereka mengaku tertekan untuk menandatangani surat pengunduran diri yang disiapkan oleh perusahaan. Hakim memutuskan bahwa tindakan tersebut tidak adil dan melanggar Pasal 1321 dan 1449 KUHPerdara tentang cacat kehendak. Karena KUHPerdara belum mengatur penyalahgunaan keadaan, hakim menggunakan penemuan hukum untuk menegakkan keadilan. Namun, integrasi ajaran ini ke dalam peraturan tetap diperlukan untuk konsistensi hukum.

b. Bentuk Penyalahgunaan Keadaan Dalam PKWT PT. MD

Indikasi Geografis (IG) diatur dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2007, yang mendefinisikan IG sebagai tanda yang menunjukkan asal barang dari daerah tertentu dengan ciri dan kualitas khusus akibat faktor geografis. Perlindungan IG memberikan hak eksklusif kepada masyarakat atas produk terdaftar dan meliputi hasil pertanian, produk olahan, dan kerajinan tangan. Pendaftaran dilakukan untuk mendapatkan perlindungan hukum, dan produk yang bersifat generik tidak dapat dilindungi. Perlindungan IG didasarkan pada empat prinsip: keadilan, ekonomi, kebudayaan, dan sosial. Contoh, Terasi Langsa yang memiliki ciri khas tertentu berpotensi didaftarkan sebagai IG untuk melindungi kualitas dan

meningkatkan ekonomi lokal. Perusahaan dan pekerja memiliki peran penting dalam ketenagakerjaan (Zhafirah & Mardijono, 2023). Pengusaha sebagai pemberi kerja sering memiliki dominasi atas pekerja yang hanya bermodalkan tenaga, keahlian, dan intelektual. Dalam perjanjian kerja, seharusnya terdapat kesetaraan hukum, namun kenyataannya sering terjadi ketimpangan. Perjanjian kerja bertujuan memberikan upah sesuai dengan tenaga dan waktu pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan. Esensi perjanjian kerja mencakup unsur perintah, di mana pengusaha memiliki wewenang atas pekerja. Ketidakseimbangan akses ekonomi menjadikan pekerja sering dieksploitasi untuk keuntungan perusahaan. PKWT diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021, dengan batas maksimal 5 tahun sesuai Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, menggantikan aturan sebelumnya yang lebih singkat.

Perubahan jangka waktu PKWT dalam UU Ciptaker terbaru memberikan keuntungan bagi perusahaan karena memungkinkan pekerja dikontrak hingga 5 tahun tanpa konsekuensi menjadi PKWTT. Tidak adanya pengaturan jelas dalam PP No. 35/2021 terkait pelanggaran jangka waktu memperlemah perlindungan pekerja, terutama dengan fleksibilitas “selesaiannya pekerjaan” yang sering tidak pasti. UU Ciptaker juga mengubah ketentuan outsourcing dengan menghapus Pasal 64-65 dan mengatur bahwa perusahaan alih daya bertanggung jawab atas hak buruh. Namun, praktiknya sering terjadi penyalahgunaan, seperti PKWT untuk pekerjaan tetap dan minimnya pengawasan. Hal ini memperlemah posisi pekerja, menjadikannya rentan eksploitasi tanpa kejelasan perlindungan atau batas waktu kerja. Praktik pergantian perusahaan penyalur tenaga kerja outsourcing di Instansi X, seperti pada 2024 dengan PT. MD menggantikan PT. ST, bertujuan menghindari ketentuan batas waktu PKWT, meskipun pimpinan kedua perusahaan sama. Beberapa pekerja telah bekerja sejak 2008, meski Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menetapkan batas maksimal PKWT lima tahun. Pada 2022 dan 2023, terjadi kekosongan pembayaran upah di awal tahun, dengan pekerja hanya dibayar untuk 9 dan 11 bulan meskipun bekerja 12 bulan penuh. Hal ini disebabkan oleh masalah anggaran pemerintah, yang melanggar ketentuan pembayaran upah sesuai kehadiran. Namun, pada 2024, pembayaran upah dilakukan penuh tanpa kekosongan, mencerminkan lemahnya perlindungan tenaga kerja outsourcing.

Tenaga kerja outsourcing di PT. MD tidak terlindungi oleh Pasal 7 Huruf a dan b PKWT 2024 terkait upah karena PKWT belum ditandatangani selama kekosongan pembayaran. Perjanjian antara PT. MD dan Instansi X menyatakan hubungan kerja berakhir otomatis pada 31 Desember 2024, dan pekerja terpaksa bekerja tanpa upah penuh demi harapan kontrak berlanjut. Terkait tunjangan hari raya (THR), meski perjanjian menyebutkan hak THR sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016, PKWT tidak

mencantumkan besaran THR yang seharusnya dihitung berdasarkan masa kerja. Perhitungan tunjangan hari raya (THR) bagi tenaga kerja outsourcing di PT. MD menjadi tidak adil karena kekosongan pembayaran upah. Dalam hal ini, meskipun pekerja bekerja penuh 12 bulan, perhitungan THR hanya didasarkan pada masa kerja yang dibayar, yaitu 9 bulan pada 2022 dan 11 bulan pada 2023, sesuai dengan Pasal 3 Ayat (1) Huruf b Permenaker No. 6/2016. Posisi pekerja yang lebih lemah secara ekonomis dan psikologis sering kali dimanfaatkan oleh perusahaan, sehingga meskipun hak pekerja seperti upah, THR, dan BPJS Ketenagakerjaan tidak dibayarkan, mereka tetap bekerja dengan harapan kontrak berlanjut di tahun berikutnya. Hal ini menunjukkan adanya penyalahgunaan keadaan, di mana pekerja terpaksa menerima kondisi tersebut karena kesulitan mencari pekerjaan dan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

C. Upaya Perlindungan Hukum Dari Penyalagunaan Keadaan Dalam Penerapan PKWT PT. MD

a. Pengertian dan Dasar Hukum Perlindungan Hukum PKWT

Hukum berfungsi sebagai pedoman untuk menciptakan keamanan dan keharmonisan sosial, dengan prinsip yang menjaga tatanan masyarakat (Maulinda et al., 2016). Menurut Satijipto Raharjo, hukum juga memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia dan keadilan sosial, terutama bagi mereka yang secara sosial, ekonomi, atau politik lebih lemah. Perlindungan hukum ini diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang memastikan hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak. Dalam konteks ketenagakerjaan, hukum berperan penting untuk melindungi hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesejahteraan mereka. UU Ketenagakerjaan di Indonesia berfokus pada pemberian jaminan sosial dan perlakuan adil tanpa diskriminasi bagi pekerja. Hukum ketenagakerjaan juga bertujuan untuk menyeimbangkan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan dalam hubungan kerja yang cenderung timpang. Peraturan yang ada meskipun belum mencakup seluruh aspek kesejahteraan pekerja, namun perjanjian kerja yang sah dapat menjadi solusi dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja.

Perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan merupakan bentuk keterlibatan yang diatur oleh hukum untuk melindungi hak-hak kedua belah pihak. Menurut Pasal 52 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja harus didasarkan pada kesepakatan, kecakapan hukum, dan tidak boleh bertentangan dengan norma yang berlaku. Perjanjian ini memberi dasar bagi pihak yang merasa dirugikan untuk menuntut jika ada pelanggaran terhadap kesepakatan yang dibuat. UU Cipta Kerja juga mengatur kompensasi bagi pekerja yang perjanjian kerjanya berakhir. Dalam Pasal 61A, perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja setelah kontrak berakhir, berdasarkan masa kerja. Ketentuan

ini berlaku dalam kondisi perjanjian kerja berakhir karena hal-hal tertentu seperti meninggal dunia atau keputusan pengadilan. Namun, pekerja yang kontraknya berakhir karena alasan lain, seperti meninggalnya pengusaha atau perubahan perusahaan, tetap berhak atas kompensasi. UU ini bertujuan untuk mempermudah investasi dan memperbaiki iklim bisnis, tetapi beberapa pihak menganggap bahwa peraturan tersebut masih belum sepenuhnya mencerminkan perlakuan manusiawi terhadap pekerja, terutama terkait dengan kompensasi dan hak pekerja lainnya.

Tantangan utama dalam ketenagakerjaan saat ini adalah dampak globalisasi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kompetisi pasar bebas yang mengabaikan kesejahteraan pekerja dan masalah outsourcing. Hukum ketenagakerjaan berusaha mengatasi hal ini dengan mekanisme penyelesaian perselisihan, termasuk perundingan bipartit, dan pemberian sanksi pidana jika tidak tercapai kesepakatan. Perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur lebih lanjut mengenai legalitas hubungan kerja outsourcing di Indonesia. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) terkait outsourcing, melalui Putusan No. 27/PUU-IX/2011, tidak memberikan kepastian hukum karena Surat Edaran yang dikeluarkan tidak memiliki kekuatan hukum yang cukup. MK juga mengabulkan sebagian permohonan uji materiil Undang-Undang Cipta Kerja Terbaru (No. 168/PUU-XXI/2023), yang menyoroti ketidakjelasan norma dalam hukum ketenagakerjaan, termasuk terkait outsourcing. Hal ini mengarah pada perlunya regulasi yang lebih jelas untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja outsourcing dan mencegah ketidakadilan.

b. Pengawasan Terhadap Kemungkinan Penyalahgunaan Keadaan pada Perjanjian Kerja

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, serta menciptakan ketertiban masyarakat (Fadholi, 2023). Hukum ini bersifat memaksa dan harus diawasi agar memberikan perlindungan yang adil. Pengawasan ketenagakerjaan diperlukan untuk memastikan pelaksanaan peraturan yang berlaku. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis. Pemerintah perlu campur tangan untuk menyeimbangkan kedudukan para pihak. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan hukum ketenagakerjaan masih sering tidak maksimal, terutama terkait outsourcing, yang menghadirkan masalah seperti kurangnya perlindungan, upah rendah, dan ketidakpastian kerja bagi pekerja. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dicatatkan oleh perusahaan kepada kementerian yang berwenang dalam ketenagakerjaan dalam waktu paling lambat 3 hari kerja setelah penandatanganan kontrak, sesuai dengan Pasal 14 PP 35 Tahun 2021. Pencatatan ini bertujuan untuk mencegah pelanggaran terhadap ketentuan yang ada, seperti pemutusan hubungan kerja

(PHK) sepihak atau kontrak yang melebihi jangka waktu yang ditentukan. Pada 2022, tercatat 15.000 kasus PHK sepihak dan pelanggaran jangka waktu PKWT yang terlalu lama, yang menuntut peran pengawasan yang lebih kuat.

Tugas pengawasan ketenagakerjaan ini diamanatkan kepada Disnakertrans, yang harus memastikan perusahaan mematuhi peraturan terkait ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 60 PP 35 Tahun 2021. Pengawasan juga mencakup wewenang penyidik pegawai negeri sipil yang dapat menangani aduan permasalahan ketenagakerjaan, sesuai dengan Pasal 182 UU Ketenagakerjaan. Namun, belum efektifnya peran pengawasan ini terlihat dari banyaknya perusahaan yang tidak mematuhi aturan, mengakibatkan unjuk rasa dan mogok kerja oleh pekerja yang menuntut hak-hak normatif mereka.

c. Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pada Penerapan PKWT PT. MD

Perjanjian kerja, baik lisan maupun tertulis, memiliki peran penting dalam hubungan kerja. Perjanjian tertulis dianggap lebih aman karena bisa dijadikan bukti jika terjadi masalah, mengingat hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja akan tercantum dengan jelas (Andani & Pratiwi, 2021). PKWT menurut UU Ciptaker Terbaru harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, sebagaimana dipertegas dalam Putusan MK 168/PUU-XII/2023. Perlindungan hukum pekerja, seperti jaminan sosial dan keselamatan kerja, sangat penting untuk kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Praktik outsourcing sering menggunakan PKWT, yang memungkinkan perusahaan dengan mudah memutuskan hubungan kerja tanpa banyak hak bagi pekerja. Selain itu, perubahan dalam peraturan UU Ciptaker Terbaru tentang PKWT yang dapat berlangsung lebih dari lima tahun, tanpa batasan waktu yang jelas, bisa merugikan pekerja. Namun, Putusan MK terbaru menetapkan bahwa PKWT tidak boleh lebih dari 5 tahun, termasuk perpanjangan. Perusahaan juga wajib memenuhi peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk melindungi pekerja.

Pemerintah dan DPR memiliki peran penting dalam pembuatan peraturan di Indonesia. Karena lemahnya pengawasan terhadap pekerja PKWT, perlu adanya evaluasi dan perbaikan UU Cipta Kerja, termasuk peraturan yang jelas mengenai hak dan kewajiban pengawas ketenagakerjaan, serta perlindungan hukum bagi pekerja PKWT yang dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal. Dalam pembuatan perjanjian kerja, klausula harus sesuai dengan hukum yang berlaku (Pasal 1320 KUHPer) (Hakim & Haryanto, 2023). Perusahaan sebagai pihak yang dominan seharusnya memfasilitasi perlindungan preventif, misalnya dengan membuat perjanjian kerja melalui notaris, yang menjamin hak dan kewajiban para pihak. Meskipun tidak ada peraturan yang mewajibkan perjanjian kerja dibuat notaris, hal ini dapat dipertimbangkan untuk memastikan kejelasan dan perlindungan hak pekerja. Perlindungan hukum bagi

pekerja PKWT di Indonesia, seperti yang tercermin dalam PKWT oleh PT. MD (2024) dan PT. ST (2023), mencakup jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup tiga program: JHT, JKK, dan JKM. Namun, perjanjian ini tidak secara lengkap mencakup perlindungan yang seharusnya didapatkan pekerja PKWT, seperti program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), yang diwajibkan dalam Kepmenaker Nomor 150/1999 dan Kepmen 196/1999, jika pekerja PKWT bekerja selama tiga bulan berturut-turut. Selain itu, PKWT juga menjamin penyelesaian perselisihan melalui musyawarah terlebih dahulu, baru kemudian dapat dibawa ke pengadilan jika tidak mencapai kesepakatan. Meskipun ada perlindungan dalam hal ini, posisi pekerja yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha seringkali menyebabkan ketimpangan dalam perjanjian yang dibuat. Hal ini menimbulkan kesenjangan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan regulasi yang lebih kuat untuk melindungi pekerja dengan posisi yang lebih rendah dan memastikan bahwa hak-hak mereka terpenuhi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Upaya perlindungan represif yang dijamin dalam PKWT oleh PT. MD dan PT. ST setelah terjadinya perselisihan adalah melalui musyawarah mufakat atau mediasi. Pasal 16 Huruf a dalam PKWT menyatakan bahwa jika terjadi perselisihan, kedua belah pihak harus menyelesaikan secara musyawarah dengan bantuan mediator yang netral. Mediasi ini bertujuan untuk mencari kesepakatan tanpa melalui jalur litigasi, dengan mediator membantu kedua pihak mengungkapkan masalah dan menemukan solusi. Namun, implementasi pengawasan oleh Disnakertrans masih kurang optimal, terbukti dengan banyaknya masalah ketenagakerjaan seperti pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja PKWT. Diperlukan evaluasi pengawasan agar pelanggaran perusahaan terhadap pekerja PKWT dapat dikurangi.

PENUTUP

Berdasarkan klausula-klausula PKWT, walaupun terdapat asas kepastian hukum serta asas konsensualisme termuat di dalamnya, namun tidak terdapat asas perlindungan hukum serta asas keseimbangan termaktub di dalam klausula-klausula yang ada di dalam PKWT Tahun 2024 oleh PT. MD dan PKWT Tahun 2023 oleh PT. ST, serta terdapat beberapa klausula eksonerasi yang terdapat di dalam PKWT ini, menjadikan klausula-klausula PKWT Tahun 2024 oleh PT. MD tidak sesuai dengan asas-asas dalam hukum perjanjian. Penyalahgunaan keadaan dalam PKWT PT. MD menggunakan keunggulannya dalam melaksanakan penyalahgunaan keadaan baik dari sisi ekonomi yang secara jelas posisinya lebih kuat, serta psikologis. Menitikberatkan pada bentuk penyalahgunaan keunggulan keadaan ekonomi yang dimiliki oleh PT. MD yang tidak membayarkan upah terhadap tenaga kerja meskipun tenaga kerja tetap bekerja walaupun tidak terikat kontrak serta akibat-akibat lainnya yang disebabkan oleh kosongnya pembayaran upah pada beberapa bulan tersebut. Penyalahgunaan keadaan

keunggulan psikologi yang berdasaxrkan PKWT oleh PT. MD juga dapat dilihat dari tenaga kerja yang tetap melaksanakan kewajibannya untuk bekerja walaupun belum menandatangani kontrak didasari oleh kekhawatiran akan tidak diperkerjakan lagi pada masa mendatang. Upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dari penyalahgunaan keadaan dalam penerapan PKWT oleh PT. MD, dilakukan melalui 2 (dua) cara, yaitu upaya hukum preventif dan represif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agishintya, C., & Hoesin, S. H. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum. *Selisik*, 7(2).
- Andani, D., & Pratiwi, W. B. (2021). Prinsip Pembuktian Sederhana dalam Permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 28(2), 635–656. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss2.art9>
- Aprianti, D. (2021). *Jurnal Hukum Saraswati Nomor PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) Abstrak*. 70–82.
- Asuan. (2020). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Fakultas hukum universitas palembang.
- Balik, A., & Hetharie, Y. (2020). Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 3(2), 241–252. <https://doi.org/10.30996/jhbbc.v3i2.3801>
- Benuf, K., Mahmudah, S., & Priyono, E. A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Data Konsumen Financial Technology Di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 145–160. <https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160>
- Fadholi, M. (2023). Fungsi Pengawasan Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Pphi) Nomor: 168/Pdt/.Sus.Phi/2015/Pn.Bdg Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Journal of Community Service*, 5(1), 55–70. <https://doi.org/10.56670/jcs.v5i1.113>
- Fakhrurrozi. (2021). Penyalahgunaan Keadaan (Misbruik Van Onstandigheden) Ekonomi Sebagai Dasar Pembatalan Perjanjian Pengikatan Jual Beli Dan Akta Jual Beli. *3rd National Seminar on Maritime and Interdisciplinary Studies*.
- Farianto, & Darmanto. (2009). *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Perkara PHI Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*. Rajawali Pers.
- Hakim, S., & Haryanto, I. (2023). Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Usm Law Review*, 6(2), 812. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>
- Handriani, A., & Mulyanto, E. (2021). Pengaruh tanda tangan dalam surat kontrak perjanjian. *PAMULANG LAW REVIEW*, 4(1), 1–10.
- Hermansyah, N. (2022). Penyalahgunaan Keadaan/Undue Influence Menurut Civil Law System (Kuhperdata Indonesia) Dan Common Law System (Inggris) Dalam Perjanjian. *Februari 2022*, 10(01), 33–48.
- Husni, L. (2000). *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Ilela, Y., Laturette, A. I., Kuahaty, S. S., Ilmu, P., Universitas, H., & Pattimura, H. U. (2024). *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia*. 4(2), 226–238.
- Mahendar, F., & Budhayati, C. T. (2019). Konsep Take It or Leave It Dalam

- Perjanjian Baku Sesuai Dengan Asas Kebebasan Berkontrak. *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA*, 2(2), 97–114. <https://doi.org/10.24246/alethea.vol2.no2.p97-114>
- Maulinda, R., Rasyid, M. N., & Dahlan. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3), 338.
- MKRI. (2024). *Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan Dari UU Cipta Kerja*. <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>
- Muhtarom, M. (2014). Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan Dalam Pembuatan Kontrak. *Suhuf*.
- Novianto, R. D., & Simangunsong, F. (2022). *Pengubahan Jangka Waktu PKWT Dalam Perspektif Hak Tenaga kerja Untuk Mendapat Jaminan Pekerjaan Tetap*. Universitas 17 Agustus 1945.
- Nugroho, H. F. (2023). Penggunaan Klausula Eksonerasi dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha di Indonesia. *Jurnal Hukum To-Ra: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat*, 9(2), 218–227. <https://doi.org/10.55809/tora.v9i2.239>
- Rahmi Gettari, T., & Arnetti, S. (2023). UNES Journal of Swara Justisia PERLINDUNGAN PEKERJA DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Journal of Swara Justisia*, 7(2), 709–721. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/><https://swarajustisia.unespadang.ac.id/index.php/UJSJ/indexDOI:https://doi.org/10.31933/ujsj.v7i2>
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), 71–100.
- Shofawati, & Nugroho, A. (2017). Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum Universitas Negeri Surabaya*, 4(3).
- Soepomo, I. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*. Pradnya Paramita.
- Triyono. (2011). Outsourcing Dalam Perspektif Pekerja Dan Pengusaha. In *Jurnal Kependudukan Indonesia: Vol. VI* (Issues 1, 2011, pp. 19–43).
- Vania, C. N. (2020). Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada CV. Bintang Pratama Widya Teknik Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 88/PDT.SUS-PHI/2020/PN Bandung). *Jurnal Hukum Adigama*.
- Zakirah. (2020). *Bentuk-Bentuk Kontrak Baku Ditinjau Menurut Hukum Islam (Suatu Penelitian Di Kota Banda Aceh*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Zhafirah, T., & Mardijono, H. R. A. (2023). Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja dalam Perjanjian Kontrak Kerja. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1), 215–230. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.176>