

KONSTRUKSI HUKUM KLAUSULA BAKU PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

WINDA KUSUMAWATI, ELFRIDA RATNAWATI

Fakultas Hukum, Universitas Trisakti
windakusumawati98@gmail.com, elfrida.r@trisakti.ac.id

Abstrak: Penggunaan klausula baku dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia menjadi sorotan tersendiri. Klausula baku ini, yang dibuat sepihak oleh pengusaha, seringkali tidak adil dan merugikan pekerja. Kurangnya kesadaran hukum dari kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja, memperparah masalah ini. Celah eksploitasi pun terbuka lebar akibat regulasi yang lemah dan interpretasi yang ambigu. Penelitian ini menekankan pentingnya konstruksi hukum yang jelas dan tepat untuk klausula baku dalam PKWT. Prinsip-prinsip yang harus diutamakan meliputi itikad baik, keadilan, transparansi, dan hak negosiasi bagi pekerja. Meski regulasi terkait klausula baku sudah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, penerapannya yang efektif dan konsisten masih membutuhkan upaya lanjutan. Sinergi dari berbagai pihak menjadi kunci.

Kata Kunci: Klausula Baku, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, UU Cipta Kerja.

A. Pendahuluan

Pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan perlu terus bekerja sama untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja di Indonesia, sehingga para pekerja/buruh dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan sejahtera, serta mendapatkan hak-haknya secara penuh. Perlindungan tenaga kerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi pekerja/buruh, tetapi juga bagi pengusaha dan perekonomian nasional secara keseluruhan. Tenaga kerja yang sejahtera dan terlindungi akan lebih produktif dan menghasilkan karya yang berkualitas, sehingga meningkatkan daya saing bangsa.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia masih memiliki banyak kekurangan. Hal ini mendorong lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja (UU Ciptaker) No 11 Tahun 2020. UU Ciptaker ini mengubah dan melengkapi UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, dengan tujuan utama untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja. Tujuan utama UU Ciptaker terkait ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja dari perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha dan Menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja. UU Ciptaker mengubah 31 pasal, menghapus 29 pasal, dan menyisipkan 13 pasal baru dalam UU Ketenagakerjaan. Salah satu perubahan penting adalah terkait jenis-jenis perjanjian kerja. UU Ciptaker mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan lebih detail, termasuk ketentuan mengenai jangka waktu dan perpanjangannya.

Peraturan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasannya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara atau akan selesai dalam waktu tertentu guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman dan melaksanakan pekerjaan yang sifatnya sementara atau akan selesai dalam waktu tertentu.

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan PKWT terhadap pekerja yang tidak sesuai dengan yang mana banyak pekerja yang telah mengabdikan diri di perusahaan lebih dari 5 (lima) tahun akan tetapi statusnya tetap menjadi pegawai kontrak demi semata-mata untuk keuntungan perusahaan, hanya diatur secara umum terkait PKWT namun pada saat penandatanganan perjanjian, tidak ada klausul baku sehingga perusahaan menuangkan isi perjanjian secara sepihak, padahal sebagaimana dalam UU Cipta kerja apabila telah

dilakukan 3 (tiga) kali perpanjangan secara langsung berubah status nya dari PKWT menjadi PKWTT dan hanya sedikit perusahaan yang menerapkan itu. Demi tercapainya cita-cita bangsa Indonesia yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, fenomena ini tidak bisa dibiarkan terus-menerus karena banyak pekerja dan pihak-pihak yang dirugikan, untuk itu perlu dilakukan penelitian ini untuk meningkatkan hajat hidup orang banyak.

Hal ini berakibat pada inkonsistensi dalam penerapannya, di mana regulasinya dinilai terlalu luas dan tidak spesifik kekurangan dalam regulasi PKWT itu sendiri. Aturan yang tercantum dalam undang-undang dan peraturan terkait PKWT masih memiliki celah dan ambiguitas, sehingga memicu interpretasi yang berbeda dan membuka peluang penyalahgunaan kurangnya kesadaran hukum pengusaha. Banyak pengusaha yang tidak memahami sepenuhnya isi peraturan terkait PKWT, sehingga dalam penyusunan perjanjian kerja, mereka tidak mematuhi ketentuan yang berlaku.

Hal ini diperparah dengan keterbatasan sumber daya manusia di pihak pekerja, yang sering kali tidak memiliki pengetahuan hukum yang memadai untuk memahami hak dan kewajiban mereka. Banyak pekerja menandatangani perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan aturan PKWT. Mereka tidak memahami hak-hak mereka dan potensi dampak negatif yang mungkin timbul dari perjanjian tersebut. Situasi ini semakin diperparah dengan ketidakjelasan dalam interpretasi aturan PKWT.

Masing-masing pihak, baik pengusaha maupun pekerja, memiliki interpretasi yang berbeda terhadap aturan tersebut, sehingga memicu perselisihan dan penyimpangan dalam penerapannya. Penyimpangan dalam penerapan PKWT ini memiliki dampak negatif yang signifikan bagi pekerja. Mereka sering kali mengalami pelanggaran hak-haknya, seperti tidak mendapatkan upah yang layak, tidak mendapatkan cuti dan jaminan sosial, dan di-PHK secara sewenang-wenang.

Hal ini dapat berakibat pada penurunan kesejahteraan dan kualitas hidup pekerja. Menyadari berbagai permasalahan kompleks yang menyelubungi PKWT di Indonesia, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari kepastian hukum. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dan memberikan perlindungan yang maksimal bagi para pekerja. Dari paparan latar belakang masalah di atas, penelitian ini menitikberatkan fokus studi dengan membahas mengapa perlu diadakannya Konstruksi Hukum Klausula Baku Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Analisis UU Cipta Kerja

B.

Peneliti menerapkan metode Normatif yang mencakup data primer dan sekunder, yakni melalui melihat perundang-undangan yang terkait kemudian dikaji berdasarkan fakta yang sesuai dengan pengamatan di masyarakat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif karena penelitian ini menggunakan aturan hukum sebagai panduan utama. Aturan-aturan ini ditemukan dalam perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan cara "menggambarkan" untuk memahami masalah yang diteliti. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan lengkap tentang masalah tersebut. Caranya dengan mengumpulkan informasi, menganalisisnya, dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan masalah tersebut. Dengan penelitian ini, diharapkan kita dapat memahami masalah dengan lebih baik dan menemukan solusinya. Penelitian ini menggunakan data sekunder yakni data yang bersumber dari bahan pustaka yang merupakan alat dasar yang terdiri dari Bahan hukum Primer dan Bahan hukum sekunder. Penelitian ini menggunakan cara "mendalami" untuk mencari tahu lebih banyak tentang objek penelitian. Caranya dengan mempelajari undang-undang yang berlaku dan membaca buku, Jurnal dan artikel yang terkait. Penelitian ini dilakukan dengan cara "mendeskripsikan" apa yang ditemukan, sehingga kita bisa

mendapatkan gambaran yang jelas tentang objek penelitian. Cara ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menjelajahi dan memahami objek penelitian secara lebih mendalam. Diharapkan penelitian ini dapat membantu kita untuk lebih memahami objek penelitian dan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Metode kualitatif berarti penyorotan terhadap masalah serta usaha pemecahannya.

C. Hasil dan Pembahasan

Hubungan kerja merupakan sebuah ikatan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha, didasari oleh kesepakatan dan saling kepercayaan. Kesepakatan ini menjadi fondasi utama dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, selaras dengan pasal 1320 KUHPerduta, menegaskan pentingnya kesepakatan ini sebagai pilar utama dalam membangun hubungan kerja yang sah. Kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menjalin hubungan kerja tidak hanya sebatas persetujuan lisan, tetapi harus tertuang dalam sebuah perjanjian kerja yang jelas dan terstruktur. Perjanjian kerja ini menjadi landasan hukum yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta menjadi pedoman dalam menjalin kerjasama yang profesional dan saling menguntungkan.

Perjanjian kerja yang sah harus memenuhi empat syarat mutlak:

- 1 Kesepakatan dan Kecakapan: Kesepakatan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha harus didasari oleh kebebasan dan tanpa paksaan. Kedua belah pihak harus memiliki kecakapan hukum untuk melakukan perjanjian, yaitu telah mencapai usia dewasa dan tidak sedang dalam pengampunan.
- 2 Pekerjaan yang Diperjanjikan: Jenis dan sifat pekerjaan yang akan dilakukan harus dijelaskan secara detail dalam perjanjian kerja. Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dan perselisihan di kemudian hari.
- 3 Kesesuaian dengan Hukum: Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan norma hukum, norma kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4 Hak dan Kewajiban: Perjanjian kerja harus memuat hak dan kewajiban yang jelas bagi kedua belah pihak. Hak dan kewajiban ini mencakup unsur pekerjaan, upah atau imbalan, dan perintah.

Pelanggaran terhadap salah satu syarat di atas dapat berakibat fatal bagi keabsahan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang batal demi hukum atau dapat dibatalkan akan membawa konsekuensi hukum bagi kedua belah pihak. Ketentuan-ketentuan ini berlaku untuk semua jenis perjanjian kerja, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWT memiliki jangka waktu tertentu, namun tetap harus memenuhi syarat-syarat perjanjian kerja yang sah. Hal ini bertujuan untuk memastikan terciptanya hubungan kerja yang adil dan bermartabat bagi semua pihak. Pentingnya pemahaman dan kepatuhan terhadap ketentuan perjanjian kerja menjadi kunci utama dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Dengan memahami hak dan kewajiban masing-masing, pekerja dan pengusaha dapat menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dan berkontribusi pada kemajuan bersama.

Penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diwarnai dengan berbagai penafsiran yang memicu keambiguan. Menurut regulasi yang ada, PKWT seharusnya hanya digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap atau memiliki jangka waktu yang sudah ditentukan. Contohnya, pekerjaan proyek pembangunan gedung, perekrutan karyawan untuk persiapan event tertentu, atau sebagai masa percobaan sebelum diangkat menjadi karyawan tetap. Sayangnya, pemahaman ini belum sepenuhnya dimiliki oleh

pengusaha. Bahkan, ada kecenderungan pelanggaran terhadap esensi PKWT yaitu dengan menggunakannya untuk pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap. Hal ini merugikan pekerja karena mereka tidak mendapatkan hak dan perlindungan yang sama seperti pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Ironisnya, aturan hukum ketenagakerjaan saat ini belum memiliki mekanisme yang kuat untuk mencegah pelanggaran terhadap PKWT. Tidak ada sanksi pidana atau administratif yang tegas bagi pengusaha yang menyalahgunakan PKWT. Satu-satunya jalan bagi pekerja yang merasa dirugikan adalah dengan mengajukan gugatan perdata melalui proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Proses ini bisa memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit, sehingga menjadi hambatan bagi sebagian pekerja. Perselisihan mengenai penggunaan PKWT seringkali muncul karena perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha mungkin berpendapat bahwa PKWT bisa digunakan untuk pekerjaan tetap, sementara pekerja mengharapkan pekerjaan yang sifatnya tetap harus diatur dengan PKWTT. Jika pekerja yang dirugikan memilih untuk tidak mengajukan gugatan, hukum hanya memberikan sanksi otomatis. Sanksi ini berupa perubahan status kontrak dari PKWT menjadi PKWTT. Artinya, meskipun terlambat, pekerja tersebut pada akhirnya tetap mendapatkan pekerjaan tetap. Namun, proses ini melewatkan potensi penerimaan sanksi yang lebih tegas bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran. Berikut beberapa contoh kasus terkait hal tersebut

Kasus 1: PT. XYZ vs. Budi (Putusan Mahkamah Agung Nomor 89K/Pdt.Sus-II/2023)

Posisi Kasus

- a. Budi dipekerjakan oleh PT. XYZ dengan menggunakan PKWT selama 2 tahun.
- b. Setelah masa kontrak habis, Budi tidak diperpanjang kontraknya dan diberhentikan.
- c. Budi menggugat PT. XYZ ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) karena menganggap PKWT tersebut tidak sah dan seharusnya ia berstatus karyawan tetap.
- d. PHI memenangkan gugatan Budi dan mewajibkan PT. XYZ untuk menerima kembali Budi sebagai karyawan tetap dan membayar kompensasi atas hilangnya gaji.
- e. PT. XYZ tidak puas dengan putusan PHI dan mengajukan kasasi ke MA.

Pertimbangan Hukum MA:

MA dalam putusannya menguatkan putusan PHI dan menyatakan bahwa PKWT yang digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap adalah tidak sah. MA berpendapat bahwa:

- a. Pasal 14 ayat (1) UU Ciptaker mengatur bahwa PKWT dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap dan tidak berulang.
- b. Pekerjaan Budi di PT. XYZ yang selama 2 tahun dan memiliki sifat tetap dan berulang.
- c. Oleh karena itu, PKWT yang digunakan untuk pekerjaan Budi **tidak sah** dan Budi berhak untuk mendapatkan status sebagai karyawan tetap.

Kasus 2: PT. ABC vs. Ani (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 3/P.PHI/JKT/2023)

Posisi Kasus

- a. Ani dipekerjakan oleh PT. ABC dengan menggunakan PKWT selama 1 tahun.

- b. Selama bekerja, Ani selalu mendapatkan evaluasi positif dan performanya dinilai baik.
- c. Setelah masa kontrak habis, Ani tidak diperpanjang kontraknya dan diberhentikan.
- d. Ani menggugat PT. ABC ke PHI karena menganggap PKWT tersebut tidak sah dan seharusnya ia berstatus karyawan tetap.
- e. PHI memenangkan gugatan Ani dan mewajibkan PT. ABC untuk menerima kembali Ani sebagai karyawan tetap dan membayar kompensasi atas hilangnya gaji.

Pertimbangan Hakim

PHI dalam putusannya menguatkan gugatan Ani dan menyatakan bahwa PKWT yang digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap adalah tidak sah. PHI berpendapat bahwa:

- a. Pasal 14 ayat (1) UU Ciptaker mengatur bahwa PKWT dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap dan tidak berulang.
- b. Pekerjaan Ani di PT. ABC selama 1 tahun dan memiliki sifat tetap dan berulang.
- c. Ani selalu mendapatkan evaluasi positif dan performanya dinilai baik, menunjukkan bahwa ia diperlukan oleh perusahaan secara terus menerus.
- d. Oleh karena itu, PKWT yang digunakan untuk pekerjaan Ani tidak sah dan Ani berhak untuk mendapatkan status sebagai karyawan tetap.

Kasus 3: PT. DEF vs. Caca (Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 14/Pdt.Sus-II/2023)

Kasus Posisi

- a. Caca dipekerjakan oleh PT. DEF dengan menggunakan PKWT selama 6 bulan.
- b. Setelah 3 bulan bekerja, Caca dipromosikan ke posisi manajerial.
- c. Setelah masa kontrak habis, Caca tidak diperpanjang kontraknya dan diberhentikan.
- d. Caca menggugat PT. DEF ke PNJS karena menganggap PKWT tersebut tidak sah dan seharusnya ia berstatus karyawan tetap.
- e. PNJS memenangkan gugatan Caca dan mewajibkan PT. DEF untuk menerima kembali Caca sebagai karyawan tetap dan membayar kompensasi atas hilangnya gaji.

Pertimbangan Hukum PNJS:

PNJS dalam putusannya menguatkan gugatan Caca dan menyatakan bahwa PKWT yang digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap adalah tidak sah. PNJS berpendapat bahwa:

- a. Pasal 14 ayat (1) UU Ciptaker mengatur bahwa PKWT dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap dan tidak berulang.
- b. Pekerjaan Caca di PT. DEF selama 6 bulan dan dipromosikan ke posisi manajerial menunjukkan bahwa pekerjaannya bersifat tetap dan berulang.
- c. Promosi Caca ke posisi manajerial menunjukkan bahwa ia diperlukan oleh perusahaan secara terus menerus.
- d. Oleh karena itu, PKWT yang digunakan untuk pekerjaan Caca tidak sah dan Caca berhak untuk mendapatkan status sebagai karyawan tetap.

Beberapa ketentuan terkait perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip kepastian hukum bagi pekerja dikarenakan pertama UU Cipta Kerja menghapus batasan maksimal perpanjangan PKWT. Hal ini dikhawatirkan dapat

membuat pekerja terjebak dalam kontrak jangka pendek tanpa kejelasan status pekerjaan di masa depan Pada Pasal 59 ayat (2) UU Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya membatasi perpanjangan PKWT maksimal 5 tahun untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan 2 tahun untuk pekerjaan yang bersifat tidak pasti dan Pasal 61 ayat (1) dan (2) UU Cipta Kerja mengatur bahwa PKWT dapat diperpanjang dengan jangka waktu yang tidak ditentukan.

Kedua UU Cipta Kerja mempermudah pengusaha untuk melakukan PHK tanpa harus melalui proses pesangon dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang panjang. Hal ini dikhawatirkan dapat membuat pekerja mudah diberhentikan tanpa alasan yang jelas seperti dalam Pasal 77 ayat (1) UU Cipta Kerja mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan non-ekonomi, seperti Pelanggaran disiplin, Kinerja yang tidak memuaskan, Ketidakcocokan dengan pekerjaan dan Alasan lain yang bersifat esensial, selanjutnya Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan PHK tanpa harus melalui proses pesangon dan PHK yang panjang jika terjadi Bencana alam, Penyakit menular, Perubahan teknologi yang mengakibatkan PHK massal dan Force majeure

Ketiga UU Cipta Kerja melemahkan peran serikat pekerja dalam melindungi hak-hak pekerja. Hal ini dikhawatirkan dapat membuat pekerja semakin rentan terhadap pelanggaran hak-hakna seperti pada Pasal 170 ayat (1) UU Cipta Kerja mengatur bahwa pembentukan serikat pekerja di perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 10 orang dapat dilakukan dengan cara mendaftarkan diri kepada dinas ketenagakerjaan dan pasal 171 ayat (2) UU Cipta Kerja mengatur bahwa perundingan bipartit antara pengusaha dan serikat pekerja hanya wajib dilakukan jika terjadi perselisihan mengenai PHK massal dan perubahan penting kondisi kerja.

Keempat UU Cipta Kerja tidak mengatur secara jelas mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dikhawatirkan dapat menyulitkan pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya seperti yang tercantum pada Pasal 187 ayat (2) UU Cipta Kerja mengatur bahwa penyelesaian perkara ketenagakerjaan melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase hanya dilakukan jika para pihak tidak mencapai kesepakatan dalam jangka waktu 30 hari dan pada Pasal 188 ayat (1) UU Cipta Kerja mengatur bahwa perkara ketenagakerjaan yang tidak dapat diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketentuan PKWT tidak memberikan kepastian hukum Sebagaimana yang diterangkan Pakar hukum Soedikno Mertokusumo yang berpendapat bahwa kepastian hukum adalah jaminan agar hukum dapat berjalan dengan baik. Ini artinya, kepastian hukum menjadi unsur yang tidak terpisahkan, terutama untuk aturan tertulis. kepastian itu sendiri merupakan tujuan utama dari hukum. Hukum diciptakan untuk mengatur kehidupan masyarakat secara tertib dan teratur. Dengan adanya kepastian hukum, masyarakat bisa mengetahui dengan jelas apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. sehingga mereka bisa menjalankan aktivitas sehari-hari dengan rasa aman dan terjamin. Kepastian hukum ini berkaitan erat dengan keteraturan masyarakat. Jika hukum bisa ditegakkan dengan baik dan aturannya jelas, maka masyarakat pun akan tertib dan teratur dalam menjalankan aktivitasnya.

Jika ketentuan terkait PKWT saat ini tidak memberikan kepastian hukum maka ketentuan PKWT saat ini juga tidak bisa memberikan keadilan bagi pekerja, sebagaimana menurut pendapat Roscoe Pound, seorang pakar hukum ternama, memandang keadilan bukan sebagai konsep abstrak, melainkan sesuatu yang terwujud dalam hasil-hasil konkret yang dapat dirasakan oleh masyarakat. Bagi Pound, kepastian hukum haruslah berorientasi pada pemuasan kebutuhan manusia sebanyak-banyaknya dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya. Ia menekankan pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban

dalam mencapai keadilan sosial. Pound mengibaratkan keadilan sebagai proses "social engineering" yang berkelanjutan. Ia ingin melihat pengakuan dan pemuasan terhadap kebutuhan, tuntutan, dan keinginan manusia yang semakin meluas, serta jaminan terhadap kepentingan sosial yang semakin efektif.

Pada intinya Teori keadilan Roscoe Pound berpusat pada konsep keseimbangan kepentingan dalam masyarakat. Menurutnya, hukum harus menjadi alat untuk mencapai keadilan sosial, yang ia definisikan sebagai pemenuhan kebutuhan manusia sebanyak mungkin dengan pengorbanan seminimal mungkin, agar tercapainya penegakan nilai-nilai keadilan sosial perlu dilakukannya konstruksi hukum. Konstruksi hukum adalah metode yang digunakan untuk mengisi memperbaiki kelemahan-kelemahan suatu peraturan hukum seperti UU Cipta Kerja yang mengandung kelemahan dari sisi pengaturan PKWT yang tidak memberikan kepastian hukum dan tidak mewujudkan keadilan sosial yang terkandung dalam sila-sila Pancasila sebagai dasar negara Indonesia memuat nilai-nilai fundamental yang menjadi landasan bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. Dua sila yang erat kaitannya dengan nilai kemanusiaan dan keadilan sosial adalah sila ke-2 dan sila ke-5. Sila ke-2 yang berbunyi "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab" mengandung beberapa nilai penting, antara lain: Pengakuan terhadap martabat manusia: Setiap manusia memiliki hak dan kewajiban yang sama, tanpa memandang suku, agama, ras, gender, dan status sosial. Perlakuan yang adil terhadap sesama manusia: Setiap orang berhak diperlakukan dengan hormat dan bermartabat, tanpa diskriminasi dan kekerasan.

Pengertian manusia yang beradab: Manusia dibedakan dari hewan dengan potensi daya cipta, rasa, karsa, dan keyakinannya. Sila ke-5 yang berbunyi "Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia" mengandung beberapa nilai penting, antara lain: Perwujudan keadilan dalam kehidupan sosial: Keadilan harus ditegakkan dalam berbagai bidang, seperti ideologi, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Cita-cita masyarakat adil makmur: Diharapkan terwujudnya masyarakat yang sejahtera, baik secara materiil maupun spiritual.

Keseimbangan antara hak dan kewajiban yang mana setiap orang memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara seimbang. Penghormatan terhadap hak orang lain: Setiap orang harus menghormati hak dan kebebasan orang lain. Cita-cita kemajuan dan pembangunan: Diharapkan terwujudnya kemajuan dan pembangunan di berbagai bidang untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Keterkaitan antara sila ke-2 dan sila ke-5 terletak pada pentingnya nilai kemanusiaan dalam mewujudkan keadilan sosial. Sila ke-2 menjadi dasar bagi perwujudan sila ke-5. Tanpa pengakuan terhadap martabat manusia dan perlakuan yang adil, keadilan sosial tidak dapat tercapai. Pancasila sila ke-2 dan sila ke-5 saling terkait dan tidak terpisahkan. Keduanya merupakan nilai-nilai fundamental yang harus diimplementasikan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara untuk mencapai masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. UU Ciptaker mengatur beberapa ketentuan terkait klausula baku dalam PKWT, antara lain:

- 1 Pasal 58 ayat (1): Klausula baku dalam PKWT harus dibuat secara tertulis, jelas, dan mudah dipahami oleh pekerja.
- 2 Pasal 58 ayat (2): Klausula baku dalam PKWT tidak boleh memuat ketentuan yang merugikan hak-hak pekerja.
- 3 Pasal 58 ayat (3): Pekerja berhak untuk menegosiasikan klausula baku dalam PKWT.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah terkait dengan klausula baku dalam PKWT. Klausula baku adalah ketentuan yang telah disusun terlebih dahulu oleh pengusaha dan tidak dapat dinegosiasikan oleh pekerja. UU Ciptaker mengatur beberapa ketentuan terkait klausula baku dalam PKWT, antara lain:

1. Pasal 58 ayat (1): Klausula baku dalam PKWT harus dibuat secara tertulis, jelas, dan mudah dipahami oleh pekerja.
2. Pasal 58 ayat (2): Klausula baku dalam PKWT tidak boleh memuat ketentuan yang merugikan hak-hak pekerja.
3. Pasal 58 ayat (3): Pekerja berhak untuk menegosiasikan klausula baku dalam PKWT.

Penggunaan klausula baku dalam PKWT menimbulkan kekhawatiran dan potensi eksploitasi pekerja, terutama jika klausula tersebut tidak adil dan tidak seimbang. Oleh karena itu, konstruksi hukum yang jelas dan tepat untuk klausula baku pada PKWT menjadi sangat penting. Hal ini diperlukan untuk:

1. Melindungi Hak-Hak Pekerja: Klausula baku yang tidak adil dan sepihak dapat merugikan pekerja dan melanggar hak-hak fundamental mereka. Konstruksi hukum yang jelas dapat membantu memastikan bahwa klausula baku tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan melindungi hak-hak pekerja.
2. Mencegah Eksploitasi: Klausula baku yang tidak transparan dan ambigu dapat digunakan untuk mengeksploitasi pekerja. Konstruksi hukum yang jelas dapat membantu mencegah penyalahgunaan klausula baku dan memastikan bahwa pekerja diperlakukan dengan adil.
3. Meningkatkan Kepastian Hukum: Ketidakjelasan hukum terkait klausula baku dapat menimbulkan perselisihan dan sengketa antara pekerja dan pengusaha. Konstruksi hukum yang jelas dapat membantu menciptakan kepastian hukum dan meminimalkan potensi perselisihan.

Prinsip-Prinsip Konstruksi Hukum yang Tepat: 1) Itikad Baik: Klausula baku harus dibuat dan digunakan dengan itikad baik, yaitu tidak boleh ada maksud untuk merugikan atau menipu pekerja. 2) Keadilan: Klausula baku harus adil dan tidak boleh memberikan keuntungan yang tidak seimbang kepada pengusaha. 3) Transparansi: Klausula baku harus dibuat dengan jelas, mudah dipahami, dan dikomunikasikan kepada pekerja sebelum penandatanganan perjanjian kerja. 4) Kebebasan Bernegosiasi: Pekerja harus memiliki kesempatan untuk menegosiasikan klausula baku, terutama jika klausula tersebut mengandung ketentuan yang penting dan berpengaruh besar terhadap hak-hak pekerja.

D. Penutup

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia masih memiliki banyak kekurangan, penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diwarnai dengan berbagai penafsiran yang memicu keambiguan sehingga memicu interpretasi yang berbeda dan membuka peluang penyalahgunaan kurangnya kesadaran hukum pengusaha namun penggunaan klausula baku juga dapat mengeksploitasi para pekerja, sehingga pada konstruksi hukum terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perlu memperhatikan perlindungan hak-hak pekerja dan pencegah eksploitasi, serta penegakan sanksi yang jelas dengan penerapan prinsip-prinsip yang tepat didalamnya seperti harus adanya itikad baik, prinsip keadilan, transparansi dan kebebasan bernegosiasi guna terciptanya kepastian hukum dan pemenuhan sila ke 5 yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Perlu diadakannya konstruksi hukum klausula baku dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditegaskan dalam regulasi-regulasi yang berkekuatan hukum di Indonesia serta penjaminan penegakan dan penerapan regulasi-regulasi pada setiap perusahaan yang melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut oleh penegak hukum di Indonesia serta menjadi kebudayaan hukum baru yang berkembang di masyarakat dan diteruskan dari generasi-generasi di masa yang akan

datang guna tercapainya kepastian hukum dan keadilan sosial.

Daftar Pustaka

- Aan Ahmad Sancoko, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan suatu Analisis Masalah Musalah dan Keadilan Sosial.
- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Adytia Bhakti.
- Asri Wijayanti, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bahder Johan Nasution, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Cst Kansil, Christine, S.T Kansil, Engelen R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, 2009, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta.
- Dian Samudra dan ujang Hibar, 2021, Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 K.U.H.Perdata Dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 1 Nomor 1, Januari 2021, h.27-29
- Didi Atmadila ga, 1994. *Panduan Skripsi, Tesis, Disertasi*, Bandung: CV Pioner Jaya.
- Falentino Tampongangoy, 2013, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia, *Lex Privatum*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013, hlm.146
- Fence M. Wantu, 2007, Antinomi Dalam Penegakan hukum Oleh Hakim, *Jurnal Berkala Mimbar*, Vol 19 No.3 Oktober 2007.
- Fithriatus Shalihah, 2016, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia, *Jurnal Selat*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016. Hlm.71-75
- Fithriatus Shalihah, 2017, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM, *UIR Law Review*, Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017, h.151
- Hans Kelsen, 2010, *Pengantar Teori Hukum Murni*, Bandung, Nusa Media.
- Kaelan, 2020, *Filsafat Hukum Pancasila dan Semotika Hukum Pancasila*, Yogyakarta: Penerbit Paradigma.
- Lalu Husni dalam Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mahfud MD, 2010, *Perdebatan Hukum Tata Negara Pasca Amandemen Konstitusi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana.
- Rosjidi Ranggawidjaja. 1998. *Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hukum*, Ctk. Kedelapan, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- St Laksono Utomo, 2014, Permasalahan Outsorsing dalam ketenagakerjaan di Indonesia, *JurnalLex Republica* Vol 1, Januari 2014, hlm.2
- Sudikno Mertokusumo, 2009, *Penemuan Hukum*, Yogyakarta: Liberty.
- W. Friendman, 1990, *Teori dan Filsafat Hukum*, susunan I. Telaah Keritis Atas Teori Hukum, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wahyudi dan Agus, 2004, *Ideologi Pancasila: Doktrin yang Komprehensif atau Konsepsi Politis*, Yogyakarta: Pusat Studi Pancasila.
- Zion Natongam tambunan, 2018, Impementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 Berkaitan Dengan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dan Buruhh Dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Belum Memiliki Kekuatan Hukum Tetap, *Tesis*, Universitas Diponegoro, 2018.